Bibliothèque générale des Sciences sociales

Ch. Gide, H. Berthélemy, P. Bureau,
A. Keufer, C. Perreau, Ch. Picquenard,
A.-E. Sayous, F. Fagnot, E. Vandervelde

Le Droit de Grève

XXXI

PARIS FÉLIX ALCAN


EM. TERQUEM
BOOKSELLER
PARIS 19 RUE SCRIBE
NEW YORK 16 BEAVER ST

LE
DROIT DE GRÈVE

BIBLIOTHÈQUE GÉNÉRALE DES SCIENCES SOCIALES

Secrétaire de la Rédaction : DICK MAY, Secrétaire général de l'École des Hautes Études sociales.

Chaque volume in-8 de 300 pages environ, cartonné à l'anglaise, 6 *fr.*

1. **L'Individualisation de la peine,** par R. SALEILLES, professeur à la Faculté de droit de l'Université de Paris. 2e édition revue par G. MORIN, docteur en droit.
2. **L'Idéalisme social,** par Eugène FOURNIÈRE, professeur au Conservatoire des Arts et Métiers. 2e édit.
3. **Ouvriers du temps passé** (XVe et XVIe siècles), par H. HAUSER, professeur à l'Université de Dijon. 2e édit.
4. **Les Transformations du pouvoir,** par G. TARDE, de l'Institut. 2e édit.
5. **Morale sociale,** par MM. G. BELOT, Marcel BERNÈS, BRUNSCHVIGG, F. BUISSON, DARLU, DAURIAC, DELBET, Ch. GIDE, M. KOVALEVSKY, MALAPERT, le R. P. MAUMUS, DE ROBERTY, G. SOREL, le Pasteur WAGNER. Préface de M. E. BOUTROUX, de l'Institut. 2e édit.
6. **Les Enquêtes,** pratique et théorie, par P. DU MAROUSSEM. *(Ouvrage couronné par l'Institut.)*
7. **Questions de Morale,** par MM. BELOT, BERNÈS, F. BUISSON, A. CROISET, DARLU, DELBOS, FOURNIÈRE, MALAPERT, MOCH. PARODI, G. SOREL *(Ec. de morale)*. 2e édit.
8. **Le développement du Catholicisme social** depuis l'encyclique *Rerum novarum*, par Max TURMANN, 2e édit.
9. **Le Socialisme sans doctrines.** *La Question ouvrière et la Question agraire en Australie et en Nouvelle-Zélande,* par Albert MÉTIN, agrégé de l'Université, professeur à l'École Coloniale.
10. **Assistance sociale.** *Pauvres et mendiants,* par Paul STRAUSS, sénateur.
11. **L'Education morale dans l'Université.** *(Enseignement secondaire.)* Par MM. LÉVY-BRUHL, DARLU, M. BERNÈS, KORTZ, CLAIRIN, ROCAFORT, BIOCHE, Ph. GIDEL, MALAPERT, BELOT. (*Écoles des Hautes Études sociales,* 1900-1901.)
12. **La Méthode historique appliquée aux Sciences sociales,** par Charles SEIGNOBOS, professeur à l'Université de Paris.
13. **L'Hygiène sociale,** par E. DUCLAUX, de l'Institut, directeur de l'institut Pasteur.
14. **Le Contrat du travail.** *Le rôle des syndicats professionnels,* par P. BUREAU, prof. à la Faculté libre de droit de Paris.
15. **Essai d'une philosophie de la solidarité,** par MM. DARLU, RAUH, F. BUISSON, GIDE, X. LÉON, LA FONTAINE, E. BOUTROUX *(Ecole des Hautes Etudes soc.)* 2e édit.
16. **L'exode rural et le retour aux champs,** par E. VANDERVELDE.
17. **L'Éducation de la démocratie,** par MM. E. LAVISSE, A. CROISET, Ch. SEIGNOBOS, P. MALAPERT, G. LANSON, J. HADAMARD *(Ecoles des Hautes Etudes sociales)*. 2e édit.
18. **La lutte pour l'existence et l'évolution des sociétés,** par J.-L. de LANNESSAN, ancien député, professeur agrégé à la Faculté de médecine de Paris.
19. **La Concurrence sociale et les devoirs sociaux,** par le même.
20. **L'Individualisme anarchiste, Max Stirner,** par V. BASCH, chargé de cours à la Sorbonne.
21. **La démocratie devant la science,** par G. BOUGLÉ, chargé de cours à la Sorbonne. *(Récompensé par l'Institut.)*
22. **Les Applications sociales de la solidarité,** par MM. P. BUDIN, Ch. GIDE, H. MONOD, PAULET, ROBIN, SIEGFRIED, BROUARDEL. Préface de M. Léon BOURGEOIS (*Ecole des Hautes Etudes sociales,* 1902-1903).
23. **La Paix et l'enseignement pacifiste,** par MM. F. PASSY, Ch. RICHET, d'ESTOURNELLES DE CONSTANT, E. BOURGEOIS, A. WEISS, H. LA FONTAINE, G. LYON *(Ecole des Hautes Etudes sociales,* 1902-1903).
24. **Etudes sur la philosophie morale au XIXe siècle,** par MM. BELOT. A. DARLU, M. BERNÈS, A. LANDRY, Ch. GIDE, E. ROBERTY, R. ALLIER, H. LICHTENBERGER, L. BRUNSCHVICG (*Ecole des Hautes Etudes sociales,* 1902-1903).
25. **Enseignement et démocratie,** par MM. APPELL, J. BOITEL, A. CROISET, A DEVINAT, Ch.-V. LANGLOIS, G. LANSON. A. MILLERAND, Ch. SEIGNOBOS (*Ecole des Hautes Etudes sociales,* 1903-1904).
26. **Religions et Sociétés,** par MM. Th. REINACH, A. PUECH, R. ALLIER, A, LEROY-BEAULIEU, le baron CARA DE VAUX, H. DREYFUS (*Ec. des Hautes Etudes soc.,* 1903-1904).
27. **Essais socialistes.** *La religion, l'art, l'alcool,* par E. VANDERVELDE.
28. **Le surpeuplement et les habitations à bon marché,** par H. TUROT, conseiller municipal de Paris, et H. BELLAMY.
29. **L'individu, l'association et l'état,** par E. FOURNIÈRE.
30. **Les Trusts et les Syndicats de producteurs,** par J. CHASTIN, professeur au lycée Voltaire. *(Récompensé par l'Institut.)*
31. **Le droit de grève,** par MM. Ch. GIDE, H. BERTHÉLEMY, P. BUREAU, A. KEUFER, C. PERREAU, Ch. PICQUENARD, A.-E. SAYOUS, F. FAGNOT, E. VANDERVELDE (*Ec. des Hautes Etudes soc.,* 1906-1907).

LE

DROIT DE GRÈVE

LEÇONS PROFESSÉES

A L'ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES SOCIALES

PAR MM.

CH. GIDE, H. BERTHÉLEMY, P. BUREAU,

A. KEUFER, C. PERREAU, CH. PICQUENARD, A.-E. SAYOUS,

F. FAGNOT, E. VANDERVELDE

PARIS

FÉLIX ALCAN, ÉDITEUR

LIBRAIRIES FÉLIX ALCAN ET GUILLAUMIN RÉUNIES

108, BOULEVARD SAINT-GERMAIN, 108

—

1909

AVANT-PROPOS

L'École des Hautes Études Sociales a pensé que, dans les séries d'études qu'elle organise chaque année sur les questions actuelles, celle des grèves avait sa place marquée. Elle s'est adressée à ceux qui avaient plus spécialement étudié un des aspects de ce grand fait économique et a pu réunir un nombre suffisant de collaborateurs pour en faire à peu près tout le tour.

Le droit de grève peut se décomposer en cinq questions qui ont fait la matière des neuf conférences contenues dans ce volume, plus une d'introduction générale.

1° Tout le monde a-t-il le droit de se mettre en grève ? — On sait combien de discussions véhémentes, et même de difficultés politiques, cette question a suscitées, lorsqu'il s'agit des fonctionnaires et employés de l'État ou même de ceux qui, sans être commis à un service public proprement dit, remplissent certaines fonctions encore plus indispensables à la vie sociale. Le public, qui prend

assez volontiers le parti des ouvriers toutes les fois que la grève n'intéresse que les patrons, se montre au contraire très peu indulgent aux grèves quand celles-ci touchent à ses propres intérêts : telles les grèves des employés des postes, des tramways, de l'électricité, ou des bateaux de la Compagnie parisienne. C'est là une façon un peu trop personnelle de juger le droit de grève. Eh bien ! ceux qui auront lu les deux conférences consacrées à cette première question, celle de M. Berthélemy, professeur de droit administratif à la Faculté de Droit de Paris, qui refuse le droit de grève à tous les employés de l'État, et celle de M. Fournière, directeur de la *Revue Socialiste,* qui, au contraire, réclame le droit de grève pour tous, sans excepter les services d'utilité et de sûreté publique, comprendront mieux quelle est la complexité du sujet.

2° Quels sont les droits que confère la grève ? Est-ce un droit supérieur qui écarte ou domine tous les autres, et notamment :

Déroge-t-elle au droit commun qui veut que tout contrat formé par la volonté de deux parties ne puisse être rompu par la volonté d'une seule des deux, ou du moins ne puisse l'être sans un avertissement préalable et un certain délai ? et permet-il de dire, comme le faisait récemment un orateur syndicaliste : « Il faut que le travailleur arrive à un état de conscience suffisant pour qu'il fasse grève quand cela lui plaît, sans rien demander, sans expli-

cation, en ayant soin que l'interruption corresponde au moment précis où les commandes doivent être livrées ? »

Comporte-t-elle le droit d'user de tous les moyens pour obtenir la victoire, menaces, mises à l'index, sabotage — ou au contraire seulement le droit de se croiser les bras ?

Et surtout autorise-t-elle les grévistes à empêcher les non-grévistes de continuer à aller à l'usine ? ou faut-il dire que le droit d'un seul qui veut travailler pèse autant dans la balance que celui de mille qui veulent faire grève ? La justice dit oui, la solidarité professionnelle dit non.

M. Perreau, professeur à la Faculté de Droit de Paris, auteur de rapports très documentés sur le Contrat de Travail, à la Société d'Études Législative et à l'Association pour la protection légale des travailleurs, s'est chargé de traiter la première de ces trois questions. M. Keufer, secrétaire de la Fédération des Travailleurs du Livre, le représentant le plus autorisé du syndicalisme réformiste, a répondu à la seconde. M. Bureau, professeur à la Faculté libre de Droit de Paris et auteur du livre très remarqué sur *Le Contrat de Travail,* a exposé la troisième, et montré quels conflits, non pas seulement dans l'ordre matériel, mais dans la conscience, elle provoque.

3° Quels sont les droits des pâtrons contre la grève ? A quelles mesures défensives ou même offensives

peuvent-ils recourir ? — Pour nous apprendre ce qui s'est fait en France et à l'étranger nul n'était mieux qualifié que le secrétaire de la Fédération des Industriels et Commerçants de France, M. A. Sayous.

4° A quoi servent les grèves ? Procurent-elles aux ouvriers des augmentations de salaire et, si même elles le font, les pertes, tout balancé, ne l'emportent-elles pas sur les gains ? — M. Fontaine, directeur du Travail, qui devait traiter ce sujet, ayant été empêché, c'est M. Picquenard, rédacteur en chef du Bulletin de l'Office du Travail, habitué à dépouiller les statistiques des salaires et des grèves de tous les pays, qui a bien voulu dresser impartialement ce bilan.

5° Enfin quel sera l'avenir des grèves ? Quelles prévisions formuler ? Faut-il n'y voir qu'un mal passager et espérer qu'on réussira à les éviter, ou tout au moins à les réduire graduellement par la pratique de la conciliation et de l'arbitrage ? — Ou au contraire faut-il craindre que ces grèves que nous entendons pétiller de toute part, et qui, même là où elles paraissent éteintes, couvent toujours sous la cendre, n'aboutissent inévitablement à une conflagration générale, ainsi que le prophétisent ceux qu'on appelle, affreux néologisme auquel il faudra s'habituer, les « grève-généralistes » ?

De ces deux perspectives possibles, la première, celle pacifique et rassurante, a fait l'objet de la con-

férence de M. Fagnot, attaché au Ministère du Travail et bien renseigné, par les nombreuses enquêtes qu'il a faites, lui-même sur l'état d'âme des patrons et des ouvriers dans ces conflits. La seconde, celle menaçante et apocalyptique, a été développée par M. Vandervelde, d'autant mieux préparé à traiter éloquemment et scientifiquement ce grand sujet que la Belgique est le seul pays qui ait déjà tenté plusieurs expériences de grève générale.

Chacune de ces conférences a été suivie à huitaine, selon l'habitude de l'École, de discussions auxquelles ont pris part des industriels comme M. Gavelle, des professeurs comme M. Jay, des secrétaires de syndicats ouvriers comme MM. Coupat et Guérard, de jeunes sociologues comme MM. Alfassa, Aubry, Nast, et d'autres que je m'excuse de ne pouvoir citer, sans compter les conférenciers eux-mêmes. Malheureusement, comme elles n'ont pas été sténographiées, il nous a été impossible de les reproduire dans ce volume, et c'est grand dommage car elles auraient donné beaucoup plus de vie et d'animation à ces études.

Telles quelles cependant nous espérons qu'elles ne seront pas dépourvues d'intérêt ni d'utilité. Les organisateurs de cette série n'ont nullement cherché à établir entre ces conférences une unité de doctrines, mais au contraire à faire éclairer chaque côté du sujet sous les jours les plus différents. Il

est possible, il est vrai, que le lecteur en soit quelque peu perplexe et cherche vainement une conclusion. Mais cette perplexité elle-même sera un grand profit, chacun de nous n'étant que trop enclin en cette matière à procéder par affirmations catégoriques et, selon le milieu où il vit, à approuver ou à réprouver toutes les grèves. Ceux qui auront lu ce petit livre sauront se défendre d'appréciations aussi simplistes.

Charles Gide.

I

LE DROIT DE GRÈVE

Par Charles Gide,
Professeur à la Faculté de droit de Paris.

Personne assurément dans cet auditoire ne s'étonnera que le droit de grève ait été choisi pour faire l'objet de cette série de leçons. Rien n'est plus actuel, rien ne revient plus souvent dans les journaux, à tel point que maintenant, sauf les intéressés, personne ne lit plus guère cette chronique monotone. Les bourgeois en sont excédés. Mais les ouvriers, eux, ne le sont point, quoiqu'on le croie volontiers. Au contraire, ils voient de plus en plus dans la grève le seul moyen d'émancipation, la vraie révolution sociale. Le socialisme tend aujourd'hui à se réduire au syndicalisme, comme on l'appelle, et le syndicalisme lui-même cherche sa parfaite expression dans la grève. Tout aboutit à elle. Et les grèves répétées, incessantes, mais encore partielles, ne sont qu'un moyen de s'entraîner vers ce but suprême qui est la grève générale. M. Georges Sorel, sans croire à sa réalisation prochaine, y voit un idéal d'une grande valeur parce

qu'il soutient les courages, quelque chose de pareil à l'attente du millénium ou du retour du Christ qui a donné un miraculeux essor au Christianisme des premiers siècles. « La confiance est bien plus grande qu'autrefois depuis que le mythe de la grève générale domine tout le mouvement vraiment ouvrier[1]. »

C'est ce caractère grandiose et apocalyptique de la grève qui est encore peu connu dans les milieux bourgeois ou même intellectuels. Il ne sera donc pas inutile de réveiller leur attention à cet égard en leur montrant ici les différents aspects de ce grand sujet. Il ne faut pas que les titres un peu sévères et d'aspect juridique de ces leçons, qui seront faites par des spécialistes, vous donnent à croire qu'il ne s'agit que de questions techniques ou scolastiques : toutes sont brûlantes et, comme vous le verrez, malaisées à résoudre. Pour aujourd'hui je me bornerai à donner une vue d'ensemble du sujet en m'abstenant autant que possible de marcher sur les plates-bandes réservées à chacun de nos collaborateurs.

I

D'abord, depuis quand la grève est-elle un droit ?

1. *Le Mouvement Socialiste*, 15 septembre 1907. (*Réflexions sur la Violence.*)

Il n'y a pas longtemps. Nous n'avons pas jugé nécessaire d'avoir une conférence sur l'historique du sujet ; il faut donc que je le rappelle en quelques mots.

La grève a été proscrite de tout temps et dans tous les pays. Et cela non seulement par des gouvernements conservateurs ou réactionnaires, comme on serait tenté de le croire, mais par des gouvernements tels que la Révolution française et la Convention[1]. Il est même à remarquer (et ceci est bien fait pour nous confondre d'étonnement) que ces décrets ne frappaient que les coalitions d'ouvriers et non celles de patrons ! Le Code pénal généralisa la prohibition et la rendit ainsi moins injuste — en apparence tout au moins, car en fait les pénalités contre les grèves, très souvent appliquées aux coalitions ouvrières, ne le furent que très rarement aux coalitions patronales. Les pénalités, d'ailleurs, étaient beaucoup plus sévères pour celles-là que pour celles-ci.

Ce ne fut qu'en 1864, par la loi célèbre du 25 mai, il y a donc quarante-quatre ans — l'homme d'État à l'initiative de qui elle est due, Émile Ollivier, vit

1. Loi de la Convention du 23 nivôse an II (janvier 1795) : « La coalition entre *les ouvriers*... pour provoquer la cessation du travail sera regardée comme des atteintes à la tranquillité qui doit régner dans les ateliers. Chaque ouvrier pourra individuellement former ses demandes mais *il ne pourra en aucun cas cesser le travail,* sinon pour cause de maladie ou infirmité dûment constatée. »

Et la République de 1848 ne fut guère plus indulgente.

encore — que le droit de coalition fut reconnu aux ouvriers et aux patrons. Cette loi cependant n'accordait qu'un semblant de liberté, car les ouvriers n'obtenaient pas le droit de se réunir et de s'associer — pas plus d'ailleurs que les autres citoyens français : or, à quoi peut servir le droit de coalition sans le droit de réunion et sans le droit d'association ? Mais ces droits ne tardèrent pas à être reconnus, par la loi du 6 juin 1868 pour le premier, par la loi du 21 mars 1884 pour le second. On peut dire que ce n'est que depuis cette dernière loi, dite loi des syndicats professionnels et due à l'initiative de M. Waldeck-Rousseau alors ministre, que le droit de grève a pu fonctionner sans entraves [1].

Mais qu'appelle-t-on le droit de grève ? Il n'est pas si facile qu'on pourrait le croire de répondre à cette question et généralement les idées du public sur ce point, les motifs qu'on fait valoir pour légitimer ou pour critiquer le droit de grève, voire même les définitions qu'en donnent les professeurs d'économie politique — ou du moins qu'ils en don-

1. Pas sans entraves, en ce sens que la grève n'est pas encore tout à fait rentrée dans le droit commun. En effet les actes délictueux commis à l'occasion des grèves sont frappés de peines spéciales et plus sévères par l'article 414 du Code pénal. L'auteur de la loi, M Émile Ollivier, a expliqué lui-même le motif de ces pénalités exceptionnelles : c'est que, dit-il, en même temps qu'on reconnaissait aux ouvriers *la liberté de la grève*, il fallait protéger tout spécialement *la liberté du travail*. L'abrogation de cet article est depuis longtemps réclamée et ce sera sans doute la prochaine et dernière étape de cette évolution du droit de grève.

naient au temps où je l'apprenais — sont assez éloignées de la vérité.

Ainsi beaucoup de braves gens pensent que le droit de grève c'est tout simplement *le droit de ne pas travailler* et ils s'étonnent et se scandalisent qu'il ait pu être considéré comme un délit. Et en effet si le droit de grève n'était que cela, une si longue proscription serait vraiment inintelligible. Car enfin si le droit de grève n'est que le droit de rester oisif, je ne sache pas que l'oisiveté ait jamais constitué un délit : une faute morale et sociale, soit ! mais un fait frappé par les lois pénales, non. Le droit de ne rien faire est ce qui de tout temps a distingué l'homme libre de l'esclave, et il n'est pas nécessaire d'être gréviste pour en user : il suffit d'être rentier. Et même quand un pauvre trimardeur est arrêté et condamné pour vagabondage, le délit pour lequel il est puni n'est pas d'être « oisif », mais d'être « sans ressources », ce qui est très différent, à preuve que s'il peut justifier de la possession d'une somme d'argent, si minime soit-elle, il ne peut être condamné. Aussi la plupart, qui connaissent très bien la loi, ont-ils toujours en réserve une pièce de quarante sous qui leur sert ainsi de talisman. Et il est bien évident que celui qui pourrait exhiber, au lieu de la pièce de quarante sous, un portefeuille bourré d'actions nominatives de la Banque de France, non seulement serait acquitté, mais encore le gendarme qui l'aurait arrêté n'en

mènerait pas large. Cela ne prouverait pas pourtant qu'il travaillât davantage : au contraire !

Laissons donc de côté cette première définition ; le droit de grève n'a rien de commun avec *le droit au loisir*. Quand un ouvrier chôme, même volontairement, il ne fait pas grève. On n'a jamais dit des lazzaroni de Naples, qui passent leur temps à dormir à l'ombre, que ce sont des grévistes.

Une autre définition du droit de grève est celle-ci : c'est, pour l'ouvrier, *le droit de ne vendre son travail qu'aux conditions qu'il fixe lui-même*. Tout producteur, tout marchand, qu'il soit grand fabricant ou petit Crainquebille, marchand des quatre saisons, dit son prix : à ceux qui refusent de le payer, il refuse de vendre. De même pour l'ouvrier : lui aussi apporte sur le marché sa marchandise qui est la main-d'œuvre. Il dit : J'en veux 5 francs par jour. Et si l'acheteur, qui est ici le patron, ne veut pas les donner, notre marchand de main-d'œuvre refuse son travail et s'en va. Voilà la grève.

Est-ce bien là vraiment l'acte qui a été si longtemps et par tous pays puni par la loi ? Je ne le crois pas, car il s'agit dans ce cas d'ouvriers qui viennent demander à être embauchés ; or, le droit pour un ouvrier de ne s'embaucher qu'aux conditions qui lui agréent, tout comme un producteur quelconque de ne livrer ses produits qu'au prix fixé, ne paraît vraiment pas avoir jamais pu être contesté, bien moins encore être considéré comme délictueux.

Il est vrai que cet acte, qui individuellement est aussi naturel qu'inoffensif, prend un autre caractère quand il devient collectif et résulte d'une entente préalable : alors il s'appelle une *coalition* et sous cette forme il a éveillé souvent les inquiétudes des législateurs. En effet, quoi qu'en disent les économistes par un argument qui se retrouve dans beaucoup de traités d'économie politique, il ne suffit pas qu'un acte soit légitime de la part d'un individu pour qu'il le soit nécessairement aussi quand il devient collectif. Voici un passant quelconque qui, individuellement, peut très bien stationner sur le trottoir, mais qui, si une douzaine d'autres font de même, se trouve constituer un attroupement et voit aussitôt surgir un sergent de ville qui dit : circulez ! Il peut aussi marcher en droite ligne ou en zigzag, mais, si une centaine d'autres emboîtent le pas en file indienne, il se trouve constituer un monôme, lequel va être dispersé par la police ou, s'il est préalablement autorisé, ne circulera qu'encadré d'agents. La même distinction pourrait s'appliquer au refus de vendre. Il y a même dans le Code pénal un article 419 qui prévoit ce cas et punit d'amende et de prison « tous ceux qui, par réunion ou coalition entre les principaux détenteurs d'une marchandise ou denrée, tendant à ne la vendre qu'à un certain prix..., auront opéré la hausse ou la baisse du prix des denrées ou marchandises ». Mais cet article, qui est une survivance des vieilles lois

contre l'accaparement, ne s'applique qu'à la vente des marchandises et non au louage de travail, encore qu'on puisse au point de vue économique assimiler celui-ci à une vente de marchandise. Je ne crois pas que le refus de s'embaucher, même collectif, de la part des ouvriers, ait jamais pu être qualifié de grève. S'il en était ainsi, la nouvelle forme de contrat de travail qu'on cherche à propager et à légaliser, « la convention collective du travail », serait un non-sens.

Faisons un pas de plus. Voici une troisième définition de la grève : c'est *la rupture du contrat par lequel l'ouvrier avait loué ses services à l'entrepreneur*. Et alors le fait de la grève se présente sous un jour tout différent et beaucoup moins favorable, car autre chose est refuser de traiter au-dessous d'un certain prix, autre chose est rompre un contrat fait en juste forme. Autant le premier acte apparaît comme l'exercice du droit le plus légitime, autant le second apparaît comme contraire au droit, surtout si, comme c'est toujours le cas pour la grève, la rupture est faite brutalement sans avis préalable. Alors on comprend mieux que la grève ait été si longtemps prohibée par la loi.

Mais cette nouvelle façon de présenter la grève ne nous paraît pas non plus conforme à la réalité. Car la grève est-elle réellement une rupture du contrat de travail ? La plupart des jurisconsultes ne l'admettent pas, du moins pas d'une façon générale

En effet si l'intention des parties constitue un élément indispensable à la formation de tous les contrats, il en est exactement de même pour leur dissolution. Or, en cas de grève où voyons-nous l'intention de rompre ? Pas chez les ouvriers assurément ! puisque tout au contraire le premier article de toutes leurs revendications en temps de grève c'est *qu'on ne renverra personne*. Et pas chez le patron non plus ! puisqu'il fait au contraire tout ce qu'il peut pour retenir ses ouvriers ou les faire revenir et qu'il ne se décide qu'à la dernière extrémité à annoncer que s'*ils ne sont pas rentrés à telle date* il les tiendra pour congédiés. Jusque-là donc il ne les tient point pour tels.

Jamais un ouvrier ne fait grève quand il veut résilier son contrat de travail. En ce cas, il s'en va, tout simplement, en donnant ou non ses huit jours, gentiment ou en faisant claquer la porte, — mais il s'en va pour s'embaucher ailleurs. Le gréviste, au contraire, est celui qui ne veut pas s'en aller, qui se cramponne à l'usine, qui serait peut-être disposé à en expulser le patron, mais non à se laisser expulser lui-même. Voyez les facteurs des Postes quand ils se sont mis en grève. Est-ce qu'ils voulaient s'en aller ? Ont-ils donné leur démission ? Ils s'en sont bien gardés et n'ont laissé au contraire ni trêve ni repos au gouvernement jusqu'à ce qu'il eût repris ceux-là même qu'il avait cru devoir révoquer. S'ils eussent été démissionnaires, ils n'eussent pas

été grévistes, et il n'y aurait point eu de conflit. Entre être gréviste ou être démissionnaire, il faut opter ; les deux situations sont incompatibles. Quand il y a grève entre époux, cela ne veut pas dire qu'ils aient divorcé. Au contraire ! du jour où ils auront divorcé ils cesseront de se quereller.

Alors, en fin de compte, si la grève n'est rien de tout cela, qu'est-elle ? Je l'ai définie : *un moyen de contrainte exercé par l'une des parties sur l'autre partie pour la forcer à modifier les conditions du contrat.* La grève est *un* des moyens de contrainte : ce n'est pas le seul. Le sabotage, soit brutal sous forme de destruction, soit pacifique sous forme de ralentissement du travail, ce qu'on appelait en Angleterre le *ca'canny,* soit même libéral et ironique, par exemple en servant double ration au consommateur dans un café ou en appliquant à la lettre les règlements dans les chemins de fer, — est aussi un moyen de contrainte. Le boycottage aussi. Tous sont de la même famille et ont pour but de forcer le patron à capituler en le frappant au bon moment et au point sensible. Voilà ce qu'est la grève et toute autre définition n'en peut donner qu'une idée inexacte.

Mais s'il en est ainsi, on comprend alors que la grève est un acte grave et que de tout temps le législateur s'en soit ému. En effet, exercer une contrainte quelconque sur une personne pour obtenir d'elle une concession qu'on n'obtiendrait pas de son plein gré, c'est attenter à sa liberté ; c'est un acte

de violence : il n'y a pas d'autre mot pour le qualifier. Peser sur la volonté d'un contractant, lui infliger un dommage pour lui faire modifier les clauses d'un contrat synallagmatique, c'est la force primant le droit. En un mot, si la grève est la guerre, elle n'est plus le droit. Et alors pourquoi parler d'un droit de grève ? Question angoissante[1] !

II

Mais n'y a-t-il pas un droit de guerre entre peuples ?

1. Proudhon se l'était déjà posée et y voyait une de ces contradictions qui lui étaient chères : « Ainsi, qu'il s'agisse de patrons ou d'ouvriers, la contradiction est complète : elle consiste en ce que, d'un côté, en se plaçant au point de vue de l'anarchie ou du droit économique, préconisé par l'école, revendiqué par la bourgeoisie haute et moyenne et, tacitement du moins, reconnu par le législateur, les coalitions, les grèves, les accaparements, les monopoles, sont libres et de droit ; — d'autre part, en se plaçant *au point de vue de la solidarité sociale et de la justice,* que nul ne saurait méconnaître, les mêmes coalitions, *grèves,* accaparements, machinations pour la hausse et la baisse, *sont illicites de leur nature et doivent être réprimés.* »

Du reste le soi-disant droit de grève n'est inscrit nulle part dans la loi. Et c'est bien à tort que dans un récent jugement d'un Conseil de Prudhommes à Paris, à propos d'un patron qui réclamait des dommages-intérêts pour rupture du contrat de travail, le juge dit : « Attendu que s'il était vrai que la grève ne dispensât point du délai de préavis, point n'eût été besoin d'une loi comme celle reconnaissant le droit de grève ; qu'il y a là un droit bien spécial autorisant et réglant une véritable suspension collective du contrat de louage... » Ce droit spécial qu'a cru voir le juge n'existe pas ; il y a seulement une loi supprimant les pénalités contre les coalitions, ce qui n'est pas la même chose.

Si pacifiste que l'on soit, et en laissant de côté une secte qui n'existerait pas si on n'en avait trop parlé, personne ne dénie à un peuple le droit de guerre pour défendre son existence, son indépendance, son honneur, et peut-être même pour défendre l'existence ou l'honneur d'un autre peuple. Or, qu'on le déplore ou non, il y a aussi des guerres de classes ou, si l'on ne veut pas de ce mot, il y a des intérêts économiques qui sont en guerre. Et tandis que les propriétaires, les capitalistes, les patrons, sont puissamment armés pour cette guerre, les salariés n'ont guère d'autre arme que la grève. La leur enlever ce serait les livrer sans défense à l'adversaire. Telle était précisément la situation tout le temps que la grève était prohibée par la loi ; la paix ne régnait pas pour cela ; seulement il n'y avait pas de conflit apparent, parce que les ouvriers ne pouvaient pas se battre n'ayant point d'armes. Mais les patrons avaient les leurs : ils avaient, en dehors de leurs capitaux, précisément l'arme de la coalition. Sans doute, la loi, tenant la balance égale en apparence, la prohibait d'un côté comme de l'autre. Mais la force des choses rend une telle prohibition absolument inefficace du côté des patrons ; en fait, les pénalités des articles 414, 416 ne leur ont presque jamais été appliquées[1]. C'est

1. Sous le règne de Louis-Philippe les proportions furent les suivantes : *une* coalition patronale poursuivie pour *huit* ouvrières, et 40 pour 100

Adam Smith lui-même, le chef pourtant de l'école individualiste et libérale, d'esprit très pondéré, qui reconnaît que les patrons sont toujours « à l'état de coalition tacite ». Et c'est incontestable. Tandis que les ouvriers, parce qu'ils sont mille ou cent mille, pour pouvoir se coaliser et rendre leur coalition efficace, ne peuvent se contenter de la noble attitude que leur prête Mirabeau quand il parlait de ce peuple « qui pour devenir formidable, n'a qu'à rester immobile », et sont obligés de s'organiser en syndicats, de se réunir en bruyants meetings, de placarder des affiches, de publier des articles dans les journaux, de faire des manifestations dans les rues, tous actes qui ne peuvent échapper à l'attention du gouvernement ni échapper par conséquent, s'ils sont prohibés, aux sanctions pénales, — les patrons, parce qu'ils ne sont qu'une demi-douzaine peut-être, n'ont pour s'entendre qu'à se réunir autour d'une table ou à s'inviter mutuellement à un *five o'clock*... Et, si le patron est tout seul dans une industrie ou une région, ce qui peut très bien arriver, il lui suffit de se coaliser avec lui-même ! Que voulez-vous que fasse la loi pour l'empêcher ? Donc puisqu'elle ne peut l'empêcher pour l'une des deux parties, elle doit le permettre pour les deux ! C'est

d'acquittements pour les premières, 5 pour 100 pour les secondes ! Sous le Second Empire la proportion des poursuites fut la même, mais celle des acquittements fut un peu moins inégale : 27 pour 100 pour les uns, 17 pour 100 pour les autres.

ce qu'elle a fait et d'ailleurs aucun économiste de l'école libérale ne l'a contesté. Au contraire, il faut leur rendre cette justice que tous, y compris Bastiat, ont réclamé la liberté de la grève.

Cette façon de représenter la grève étonnera et scandalisera peut-être bon nombre de mes auditeurs. On préfère la voir sous des couleurs plus roses, comme un pacifique marchandage, semblable à celui qui se passe encore entre le marchand et le client dans les petites villes, ou mieux dans ces bazars de l'Orient où il est si aimable que le marchand fait servir du café au client pour lui faire prendre patience. Mais il est dangereux de voir les faits économiques sous un jour optimiste, quand il est imaginaire, et de faire comme ces Israélites que vitupérait il y a déjà longtemps le prophète Ezéchiel quand il parlait de ceux « qui égarent mon peuple en répétant la Paix! la Paix! là où il n'y a point de paix ! » — ou, pour ne pas remonter si loin, de faire comme l'auteur de la loi de 1864 quand il écrivait dans son rapport : « avec le temps la liberté de coalition tuera la grève » !

Du reste, quelle que soit l'opinion que dans la classe bourgeoise on ait de la grève, ce qui importe c'est l'opinion de ceux qui la font. Or, que cette opinion soit celle que je viens d'exposer, il n'y a pas de doute et il suffit pour s'en assurer de lire les déclarations des représentants du Syndicalisme, c'est-à-dire de la Confédération Générale du Travail, ou

même celle d'un témoin sympathique, il est vrai, au Syndicalisme, mais d'un esprit critique assez aiguisé pour bien voir les choses, tel que M. Georges Sorel dans son livre qui porte le titre *Réflexions sur la Violence,* où il développe cette thèse que « c'est à la violence que le Socialisme doit les hautes valeurs morales par lesquelles il apporte le salut au monde moderne », et que ce qui fait la beauté de la grève c'est précisément qu'elle est l'expression la plus parfaite de cette « violence ». « Les grèves générales corporatives, dit Griffuelhes, constituent la gymnastique nécessaire, de même que les grandes manœuvres sont la gymnastique de la guerre[1]. » M. Lagardelle dit : « Le droit de grève est l'arme par excellence de la lutte des classes... C'est un moyen incomparable d'éducation des masses ouvrières. » La grève apparaît ainsi comme un mode permanent d'éducation et d'entraînement de la classe ouvrière pour la lutte de classes : il s'agit de la tenir en haleine pour l'assaut final. La grève ainsi considérée devient bonne en soi, indépendamment

1. L'*Action syndicaliste.* — « La révolution n'est plus considérée comme une catastrophe devant éclater en des jours proches ou lointains ; elle est tenue pour un acte se matérialisant journellement grâce à l'effort de la classe ouvrière ; et la grève est considérée comme l'un des phénomènes de cette révolution. Par conséquent celle-ci (la grève) n'est plus tenue pour un mal ; elle est l'heureux symptôme d'un accroissement de l'esprit de révolte et elle se manifeste comme un commencement d'expropriation partielle du capital » (Emile Pouget, *La Confédération générale du Travail*).

des résultats immédiats qu'elle peut donner, et les grèves qui échouent sont peut-être encore plus utiles que celles qui réussissent, parce que, tandis que celles-ci risquent d'amollir les ouvriers dans la satisfaction des améliorations conquises, celles-là gravent profondément dans les cœurs les rancunes de la défaite et le désir de la revanche.

Et ce n'est pas seulement dans des déclarations et manifestes, qu'on pourrait estimer quelque peu déclamatoires, qu'il faut chercher le vrai caractère de la grève ; c'est mieux encore dans les faits, dans la physionomie et la psychologie de la grève, dans toute cette stratégie qui est en train de se faire sous nos yeux et où l'on peut retrouver, avec un parallélisme si précis qu'il en est amusant, toutes les phases et toutes les opérations de la véritable guerre.

D'abord le premier acte, qui est l'ouverture des hostilités. Autrefois, dans les guerres entre peuples, le droit des gens imposait la déclaration de guerre préalable ; et dans la grève la jurisprudence impose le préavis de huitaine ou délai-congé d'usage. Mais nous avons vu, dans la récente guerre Russo-Japonaise, les hostilités commencer sans cette formalité ; et nous voyons aujourd'hui les ouvriers prendre pour règle de déclarer la guerre à l'improviste afin de surprendre le patron avant qu'il ait pu se mettre en état de défense. Il y a deux ans, la grève des électriciens qui a éclaté un beau soir à

huit heures, sans que personne s'en doutât — à telles enseignes que le Président du Conseil, ministre de l'Intérieur, ne l'a apprise qu'en se voyant plongé dans l'obscurité — a fait l'admiration du monde ouvrier et a valu au secrétaire du Syndicat, M. Pataud, la réputation d'un stratégiste napoléonien[1].

Puis, les hostilités une fois ouvertes, on installe le quartier général ; c'est presque toujours la Bourse du Travail de la localité. On y établit une « permanence » de l'état-major : il faut bien des chefs, des meneurs. Quelques-uns, aux États-Unis surtout, se sont fait une spécialité de la conduite des grèves. On organise les divers services : d'abord l'intendance, qui distribue deux fois par jour « les soupes communistes », alimentées généralement avec des dons et souscriptions — et peut-être, plus tard, les ambulances. Depuis peu de temps, depuis la grève de Verviers en 1906, qui a été imitée en cela par Fougères en 1907, on procède à l'évacuation des bouches inutiles, c'est-à-dire des enfants qu'on envoie dans les grands centres, Bruxelles, Paris, où ils sont recueillis par des familles ouvrières. Cette opération a le double avantage, d'abord de permettre de prolonger la résistance en ménageant les ressources, de plus de provoquer, par les mani-

1. Même tactique, au moment où nous corrigeons ces épreuves, de la part des employés de la Compagnie des bateaux parisiens qui ont cessé leur service inopinément la veille de la fête du 14 juillet.

festations auxquelles cette émigration donne lieu, un fort courant de sympathie dans le public, et finalement, but plus éloigné, de faire l'éducation socialiste de ces tout petits.

Il s'agit ensuite de placer des piquets et des sentinelles (c'est le mot même qui est employé, *picketing*) aux abords de l'usine, pour surveiller les jaunes qui continuent à travailler, ou aux abords des gares pour arrêter et faire repartir, si possible, ceux qui seraient appelés comme remplaçants des grévistes.

Il y a aussi une tactique qui se modifie selon les cas. Ce sera: ou bien *la grève par échelons,* qu'on appelle aussi *grève tampon,* et qui consiste à porter l'offensive sur un seul point, sur une seule usine — les ouvriers des autres usines qui continuent à travailler fournissant des subsides pour entretenir les grévistes peu nombreux — et dès que celle-là a capitulé, porter la grève dans une autre usine, jusqu'à ce que l'ennemi ait été battu en détail ; ou bien au contraire ou fait masse de toutes les forces ouvrières à la fois contre tous les patrons, dans une grève générale qui embrasse toute une industrie.

Enfin, si l'on ajoute les épisodes qui deviennent de plus en plus fréquents dans les grèves, les voies de fait contre les « jaunes », les bombes à dynamite jetées contre les maisons des « fainéants » (ceux qui continuent à travailler), les sabotages et parfois les incendies des usines ; si l'on ajoute les interventions de la force armée, les charges de cava-

lerie, parfois les fusillades — dans certains pays, comme en Italie, on a expérimenté des balles spéciales, à moindre portée que les armes de guerre, des balles pour grèves ; — et si l'on tient compte de ce fait que les patrons de leur côté s'organisent pour la résistance et qu'aux États-Unis, (mais non encore en France) ils enrôlent soit des briseurs de grève (*strike breakers*), c'est-à-dire des jaunes organisés pour la résistance et rendant coup pour coup, voire même des milices privées pour la défense de leurs usines, par exemple celle que fournissait il n'y a pas longtemps l'agence Pinkerton, on estimera que je n'ai rien exagéré en disant que la grève est d'ores et déjà une opération de guerre[1].

III

Et si la grève a tout à fait la physionomie de la guerre, les moyens qu'on propose pour la prévenir ou pour l'arrêter sont exactement aussi les mêmes que ceux qu'on a proposés ou essayés contre les vraies guerres. Il n'y en a que deux : nous allons les retrouver tels quels.

1. M. Sorel (*Pages Libres*, *Qu'est-ce qu'un Syndicat?*) dit : « Le prestige syndical dépend pour une bonne part des actes de violence des syndiqués et je ne comprends guère pourquoi les journaux socialistes s'attachent tant à les dissimuler. C'est de l'hypocrisie. » Mais je ne vois pas qu'ils cherchent tant que cela à les dissimuler !

L'un, c'est celui qui est conseillé et pratiqué par tous les chefs d'État et les hommes politiques et qui s'exprime par cette formule si souvent répétée : *si vis pacem, para bellum*. C'est la paix armée. C'est l'organisation défensive devenue si puissante dans chaque pays que les risques de guerre deviennent trop grands et que, comme on le dit vulgairement, le jeu ne vaut pas la chandelle. C'est la paix assurée par le respect mutuel des forces en présence ou, en style moins noble mais plus exact, par la peur salutaire et réciproque que chacun inspire aux autres. Et quelle que soit l'absurdité logique d'un système par lequel chaque pays rejette sur l'autre les responsabilités et finit par dépenser plus pour l'assurance contre la guerre que ne coûterait une guerre, même malheureuse, il faut reconnaître que c'est grâce à lui que depuis trente-sept ans il n'y a pas eu de guerre en Europe.

Or le même systeme pourrait être employé pour prévenir les grèves et non peut-être avec moins d'efficacité. Du jour où les forces ouvrières puissamment organisées trouveraient en face d'elles des forces patronales encore mieux organisées, il n'est pas douteux que les hostilités ne devinssent beaucoup plus rares. Au reste nous en avons la preuve en Angleterre : c'est le seul pays où le nombre des grèves, qui partout ailleurs est en voie d'accroissement effrayant, diminue. A quoi est-ce dû sinon à la puissante organisation des Trade-

Unions anglaises — et à leur sagesse aussi, sans doute, mais cette sagesse est elle-même un résultat de leur puissance.

On peut donc dire que l'organisation syndicale, loin de constituer, comme on le croit, un milieu favorable à la gréviculture, tend plutôt à l'enrayer. Il suffit de penser que partout où cette organisation est solidement construite, par exemple en France dans *la Fédération des Travailleurs du Livre,* aucune grève ne peut être déclarée sans l'autorisation préalable, et qui n'est donnée qu'après une scrupuleuse enquête, du Comité directeur[1]. Mais les garanties de paix augmentent quand ces organisations ouvrières trouvent en face d'elles une solide organisation patronale. Celle-ci a été beaucoup plus lente à se constituer que du côté ouvrier, sans doute parce que les patrons, confiants dans leur force, ne la croyaient pas nécessaire. Mais depuis quelques années, en Allemagne et aux États-Unis, et depuis hier seulement en France,

1. C'est une idée très répandue que les industries où il y a le plus de syndiqués sont aussi celles où il y a le plus de grèves. Or c'est le contraire qui est la vérité. C'est chez les mineurs qu'il y a la plus forte proportion de syndiqués et il y a peu de grèves. Il y a beaucoup de grèves chez les ouvriers textiles qui ne comptent que 12 pour 100 de syndiqués sur le papier (et peut-être pas 5 pour 100 de réels).

Au moment où nous corrigeons ces épreuves les mineurs du bassin de Saint-Étienne, appelés à voter sur la grève, viennent de la repousser à une forte majorité : c'est un cas rare et remarquable.

toute une organisation patronale est en train de se constituer, très étudiée, très ingénieuse. Je sais bien que ce mouvement ne trouve pas beaucoup de sympathies du côté des ouvriers et des meneurs parce qu'ils la voient se dresser contre eux, ni du côté des pacifistes sociaux qui estiment que ce sera là jeter de l'huile sur le feu. Mais il est à remarquer que les socialistes les plus avancés, ceux qui croient sincèrement à la lutte des classes et qui comptent bien que cette lutte se terminera par la destruction de la classe capitaliste, ceux-là non seulement reconnaissent loyalement, logiquement, aux patrons le droit de s'organiser et de lutter pour leur intérêt de classe, mais encore déclarent que cela est indispensable pour la marche de la Révolution. Ce n'est pas là ce qui nous fait souhaiter le développement de l'organisation patronale, mais c'est parce que, nous le répétons, elle nous paraît de nature à restreindre les conflits, tandis que la politique suivie jusqu'à présent par les patrons, en France du moins, ne pouvait que les multiplier. On ne peut rien imaginer de pire que de commencer, comme le font les patrons français, par refuser de négocier avec les secrétaires des Syndicats, par cette raison qu'ils ne veulent avoir à faire qu'à *leurs* ouvriers, par déclarer d'avance qu'il leur est absolument impossible de faire les concessions demandées, et puis, dès que la grève se prolonge ou que le gouvernement intervient, de tout

lâcher[1]! Évidemment si des patrons prenaient pour règle d'accepter toutes les négociations et conversations possibles, de tout faire pour prévenir la grève, mais, une fois la grève déclarée, de ne rien céder, alors, toutes les grèves se terminant par un insuccès, leur fréquence eût certainement beaucoup diminué. Or, il y a lieu de penser que des associations patronales très disciplinées suivront précisément cette ligne de conduite.

Le second moyen de prévenir les guerres entre pays, celui-ci préconisé par les pacifistes, c'est l'*arbitrage*. On sait quels grands espoirs on a fondés sur lui et comment l'institution d'un tribunal permanent d'arbitrage à La Haye a donné à ces espoirs un commencement de réalisation. Il a fait naître exactement les mêmes espoirs en ce qui concerne la guerre sociale et en même temps un nombre beaucoup plus grand de conseils d'arbitrage, officieux ou officiels, occasionnels ou permanents, facultatifs ou même obligatoires, dont je ne puis donner ici la description. Mais je dois indiquer très sommairement pourquoi je n'ai qu'une confiance très restreinte dans ce remède aux grèves :

1. Récemment les journaux ont rapporté le fait suivant (avril 1907) : M. D., directeur des papeteries d'Essonnes, à la suite d'une grève, a consenti à remettre 36 000 francs de gratifications aux grévistes congédiés ; puis, « sur les instances de M. le Président du Conseil » il a consenti à porter cette somme à 75 000 francs. C'est assurément d'une belle âme, mais si cette concession avait été faite au début, peut-être la grève eût-elle été évitée.

1° Parce que les ouvriers n'en veulent pas : je parle de ceux qui voient dans la grève ce que nous venons d'y montrer, c'est-à-dire l'arme pour la lutte des classes ; « les syndicalistes » ne veulent pas y renoncer. L'arbitrage pourra sans doute être accepté ou même demandé par le parti ouvrier modéré, par les réformistes, et il pourra dans ce domaine rendre de bons services, mais les grèves qu'il évitera ainsi seront précisément les moins dangereuses. Et les patrons eux-mêmes y sont peu disposés, soit parce qu'ils estiment qu'il y a des questions qui ne comportent pas d'arbitrage, soit parce qu'ils craignent que cet arbitrage n'ait d'effet qu'au cas où il sera rendu contre eux, mais aucun s'il est rendu contre les ouvriers. Nous allons revenir sur cette difficulté. Il est donc à craindre qu'il n'en soit de l'arbitrage pour grèves de même que de l'arbitrage international, lequel s'est montré assez efficace quand il s'agit d'éviter quelque conflit de peu d'importance, comme pour la destruction des phoques dans les îles de la mer de Behring, ou pour le tracé d'une ligne de délimitation dans un désert, mais sur lequel personne ne compte quand il s'agit d'un conflit intéressant l'honneur ou l'ambition d'un pays.

2° Parce qu'en admettant que les tribunaux d'arbitrage soient constitués, toute norme leur fait défaut pour rendre leur sentence. Quand il s'agit de tribunaux ordinaires il y a la loi, et même, pour la

Cour internationale d'arbitrage, il y a un droit des gens qu'on enseigne dans les Facultés de Droit. Mais quand il s'agira de décider entre l'ouvrier qui réclame 5 francs par jour et le patron qui ne veut en donner que 4, où est le droit? Il y a un siècle que les économistes s'acharnent à la solution du problème qu'on appelle la loi du salaire, c'est-à-dire selon quelles proportions le produit doit se partager entre le Capital et le Travail; malgré les analyses les plus ingénieuses et quoique on ait fait appel, comme de Thünen, aux mathématiques, le problème est resté insoluble. Entre le travail et le capital il n'y a point de commune mesure. Alors que fera l'arbitre ? Il décidera au petit bonheur : il fera comme l'arbitre après la guerre Russo-Japonaise quand le Japon déclarait qu'il voulait l'île Sakhaline et que la Russie déclarait ne pouvoir la céder : il attribuera la moitié Nord à l'une, la moitié Sud à l'autre. Ce procédé simpliste, qui consiste à couper la poire en deux, n'est pas l'application de la justice, mais simplement un aveu d'impuissance à la découvrir.

3° Parce qu'en admettant finalement que la sentence soit rendue, elle sera dépourvue de toute sanction efficace. Tel est d'ailleurs le cas pour les sentences d'arbitrage international : pour qu'il en fût autrement, il faudrait mettre au service de l'arbitre une force militaire supérieure à celle des deux belligérants réunis. Néanmoins, en ce cas, la

sentence est presque toujours respectée parce que ces grandes personnes morales que sont les États sont bien obligées de se respecter elles-mêmes et parce que d'ailleurs les conflits internationaux étant presque toujours des questions d'amour-propre, cet amour-propre est sauf ici ; l'arbitrage a servi à sauver la face, comme disent les Chinois. Mais dans les conflits entre le Travail et le Capital, ce ne sont pas des questions d'amour-propre qui sont en jeu : ce sont des intérêts vitaux.

Et d'autre part il n'y a pas ici, surtout du côté de la masse ouvrière, de personne morale responsable et liée par l'engagement pris lors de l'acceptation de l'arbitrage.

On a vu en France, et plus d'une fois, des exemples scandaleux d'arbitrage acceptés par les ouvriers, puis désavoués quand la sentence rendue leur était défavorable. Au reste la preuve décisive que les ouvriers ne se considèrent pas comme liés par l'arbitrage c'est que toujours ils continuent la grève même après que l'abitre a été désigné, ce qui est évidemment un non-sens s'ils sont décidés à accepter la sentence *quelle qu'elle soit*. En Angleterre, en Australie, sitôt que les patrons se sont entendus sur le choix d'un arbitre, le conflit est fini. Avec ces mœurs-là, l'arbitrage peut donner des résultats : autrement, non. Sans doute, s'il y a des syndicats puissamment organisés, ce sera une garantie — et c'est un motif de plus, ajouté à ceux que j'in-

diquais tout à l'heure, pour les désirer : mais le Syndicat lui-même peut être insolvable, ou même il peut se dissoudre la sentence rendue, sauf à se reconstituer sous un autre nom : cela s'est vu.

IV

Je ne voudrais pas cependant inaugurer cette série de leçons par des prévisions trop pessimistes. La grève est un phénomène économique plus redoutable qu'on ne croit et les moyens de la prévenir sont moins efficaces qu'on ne croit : c'est vrai. Mais pourtant de ce que la grève est la guerre, il ne s'ensuit pas qu'elle soit nécessaire et éternelle. Au contraire ! Elle est nécessaire actuellement parce que toute l'organisation économique actuelle est sur pied de guerre et qu'il faut bien s'accommoder aux circonstances; elle pourra ne l'être plus du jour où cette organisation aura changé et sera devenue ce que les Physiocrates appelaient d'un beau nom l'Ordre Naturel — sauf qu'il n'est point naturel ! Le philosophe Renouvier, dans son traité de Morale, distingue deux morales : celle de l'état de paix et celle de l'état de guerre, et enseigne que la seconde est seule applicable au temps présent. Eh bien ! le droit de grève rentre dans cette seconde morale. Au reste des socialistes eux-mêmes ne tiennent pas un autre langage : « C'est, écrit

M. Jaurès, un moyen de lutte nécessaire encore dans une société où la loi consacre la violence oligarchique du capital, mais c'est un moyen de lutte barbare comme cette Société elle-même. Plus tard, quand la civilisation socialiste aura supprimé l'antagonisme des classes, le souvenir des grèves fera horreur à l'humanité réconciliée, comme nous avons horreur aujourd'hui de bien des traits de mœurs sauvages de l'humanité primitive ». Sans même attendre l'avènement de la civilisation socialiste, ce qui nous mènerait peut-être un peu loin, nous pouvons espérer que le développement de l'esprit de solidarité sociale mettra un frein efficace aux grèves. En effet, la grève n'est pas seulement un acte de guerre contre les capitalistes, elle est aussi un acte de guerre contre le consommateur, contre le public, contre la société. Par la loi de la division du travail chacun de nous travaille pour autrui et par conséquent, dès qu'il cesse de travailler, il porte préjudice à autrui. La grève n'est pas seulement une violation du contrat de travail, elle est une violation de ce quasi-contrat, comme l'appelle M. L. Bourgeois, qui, par un lien beaucoup plus large, fait de chacun de nous les débiteurs de tous. Ceci saute aux yeux toutes les fois que la grève porte sur un service public, comme celui des Postes, ou même sur un service qui, sans être d'État, touche aux intérêts de tous, comme celui de l'éclairage, des chemins de fer ou de la boulangerie. Tellement que deux

leçons de cette série seront consacrées à la question de savoir si le droit de grève ne devrait pas être absolument retiré à tous ceux qui sont au service de l'État et même à ceux qui collaborent à un service d'utilité générale. Et nous verrons que dans divers pays le législateur a fait ainsi. Mais alors si *le service social* paraît incompatible avec le droit de grève, je vous prie de me dire à qui le droit de grève doit être encore reconnu ? A celui-là donc seulement dont le travail étant sans utilité sociale, la cessation du travail ne porte préjudice à personne ? Mais où sont les travailleurs qui accepteront cette injurieuse classification ? Tout travailleur, même le plus humble, même le simple manœuvre, doit se considérer comme étant de service, service noble, service du roi ! comme exerçant une fonction sociale, au moins égale en importance à celle d'un fonctionnaire de l'État — la grève des sous-préfets serait infiniment moins dangereuse pour la vie publique que celle des balayeurs de rues ou des vidangeurs — et par conséquent réclamer comme un honneur et un droit d'être inscrit parmi ceux qui n'ont pas le droit de faire grève. Et ce jour-là viendra ! Il viendra le jour où chaque travailleur, regardant par-dessus la tête du patron, verra qu'il est au service d'un plus grand que lui, le public.

Mais pour qu'il apprenne cela, il est indispensable que le public le lui enseigne et que, pour

cela, il commence par l'apprendre lui-même. Je compte sur l'opinion publique comme la seule force efficace, je ne dis pas pour empêcher les grèves, mais pour les empêcher d'aller à ce point où elles risqueraient de compromettre l'existence nationale. Au reste, cette puissance est si réelle que, quoique encore inorganisée, elle s'est déjà exercée efficacement en diverses occasions. C'est elle qui a arrêté net deux fois en France la grève des employés des postes, en Italie celle des chemins de fer, et bien d'autres.

Seulement, jusqu'à présent, cette opinion publique ne s'est éveillée que lorsque le public s'est senti atteint dans ses intérêts comme dans les cas que je viens de citer. Mais dans les grèves ordinaires le public ne se sent pas touché, pas plus d'ailleurs que l'ouvrier ne croit le toucher, parce que l'un comme l'autre ne voient que le patron et ne se rendent pas compte qu'il n'est qu'un intermédiaire entre eux deux. Ce qu'il faudrait, c'est créer des organes plus sensibles de l'intérêt général. Les *Ligues de Consommateurs* pourraient remplir ce rôle. Jusqu'à présent les quelques rares ligues de ce genre qui existent se sont préoccupées exclusivement des devoirs des consommateurs en ce qui concerne les conditions de travail imposées aux ouvriers et se sont donné pour but de lutter contre le *sweating system,* programme excellent, mais trop limité.

Nous voudrions les voir faire l'éducation du consommateur et lui apprendre non seulement quels sont ses devoirs mais aussi quels sont ses droits — et d'ailleurs ce serait sans doute plus facile à apprendre — et parmi ces droits, un des plus importants est précisément d'intervenir comme arbitres entre les combattants en leur disant : c'est de notre affaire qu'il s'agit : *nostra res agitur !*

Mais il est un organe plus parfait encore que les Ligues de Consommateurs ou du moins dont la forme et le but sont beaucoup plus précis ; ce sont les .Sociétés Coopératives de Consommation, surtout quand elles sont parvenues à ce stade de leur évolution, atteint déjà par un grand nombre de sociétés anglaises — et vers lequel elles s'acheminent par tout pays — où elles produisent elles-mêmes les produits qu'elles consomment. Alors elles présentent ce caractère très remarquable que *le travailleur y est directement au service du consommateur* et, mieux encore, que *le travailleur et le consommateur ne font qu'un,* puisque chacun des sociétaires est à la fois l'un et l'autre. Dans ces conditions l'ouvrier consommateur sentira directement le préjudice que lui causera la grève ; et d'autre part quel intérêt aurait l'ouvrier producteur à faire une grève même victorieuse puisqu'il sait qu'il reperdrait probablement en tant que consommateur, sous forme de diminution de bonis, ce qu'il aurait gagné en tant

que producteur sous forme d'une augmentation de salaire ?

D'ailleurs, en fin de compte, pourquoi se battent le travail et le capital ? Pour le profit évidemment ; voilà l'enjeu ! il n'y en a pas d'autre. Or que fait la société de consommation ? Elle supprime le profit en l'attribuant au consommateur sous forme de ristourne. L'objet du litige se trouve donc supprimé, comme dans la fable de l'Huître et des deux Plaideurs. C'est le consommateur qui remplit l'office du Juge :

> Tenez ! la Cour vous donne à chacun une écaille,
> Sans dépens, et qu'en paix chacun chez soi s'en aille !

Supposez ce régime généralisé dans cette République Coopérative dont nous avons souvent parlé — vous m'excuserez si elle revient un peu trop souvent comme un *leitmotiv* à propos de tout — et voilà la fin des grèves. Ceux qui représentent le syndicalisme et la gréviculture le sentent si bien qu'ils dénoncent la morale et l'économie des consommateurs comme tout à fait bourgeoises. Ils ne veulent entendre parler que de l'économie et de la morale du producteur.

Nous estimons au contraire que s'il est évident et indéniable que la consommation est le but et que la production n'est que le moyen, c'est du côté de celle-là et non de celle-ci qu'il faut chercher la

solution de la question sociale[1]. J'ajoute que la production c'est toujours plus ou moins la guerre, par la concurrence et les conflits d'intérêts qu'elle crée entre producteurs, tandis que la consommation c'est la paix — non point sans doute si les consommateurs sont sur le radeau de la Méduse mais si l'on suppose une société parvenue à l'aisance. Ce n'est pas pour rien d'ailleurs que les hommes de tout temps et par tout pays toutes les fois qu'ils veulent oublier leurs querelles et leurs dissensions et fraterniser, au moins pendant quelques minutes, n'ont rien trouvé de mieux que de s'asseoir à la même table et de consommer ensemble. Et même quand ils veulent communier, au sens religieux de ce mot, ils ne font pas autrement.

Ceci est un signe de ce que nous devons attendre du consommateur pour l'abolition ou l'apaisement des conflits entre le capital et le travail.

1. M. Georges Sorel, déjà cité, estime au contraire que c'est seulement du côté du producteur qu'il faut chercher l'agent de la nouvelle économie et que la suprématie d'un consommateur « n'est qu'un idéal de lettré oisif ». — Morale du producteur ou morale du consommateur? Voilà un intéressant problème de psychologie sociale.

II

LE DROIT DE GRÈVE ET LES FONCTIONS PUBLIQUES

Par H. Berthélemy,

Professeur à la Faculté de droit de Paris.

La Grève est entrée dans nos mœurs. Les mêmes faits, qui ont si longtemps constitué des délits, sont passés dans l'usage. Si meurtrières qu'elles soient, si fécondes en attentats contre la liberté du travail, si généralement redoutées par la majorité même des ouvriers qui s'y prêtent, les grèves apparaissent aujourd'hui comme des manifestations périodiques et normales d'une liberté nécessaire.

Telles, autrefois, à l'époque de la barbarie féodale, les guerres privées étaient considérées comme une forme régulière de procédure.

La grève, c'est la guerre, disait récemment mon collègue Gide : le régime de la libre concurrence est un régime de guerre perpétuelle et la grève n'est qu'un épisode de la lutte. C'est l'assaut livré par la coalition des travailleurs contre la citadelle des capitalistes.

Les patrons luttent pour le gain ; les ouvriers

luttent pour la vie. L'équilibre raisonnable n'existerait pas entre ces deux facteurs nécessaires de la production, le capital et le travail, si les faibles n'avaient reçu le droit de s'unir, et leur union ne servirait pas à grand'chose si les forts ne sentaient que la coalition des faibles peut être un jour plus forte qu'eux-mêmes.

La plupart des grèves échouent, ou n'aboutissent qu'à des transactions où les avantages acquis ne compensent pas le sacrifice qu'on a fait pour les obtenir. Qu'importe ! dit M. Gide. La justification des grèves réside bien moins dans les résultats qu'elles procurent que dans les appréhensions qu'elles sèment. On dit parfois que la crainte du gendarme est le commencement de la vertu. M. Gide pense que la terreur de la grève est, pour le patron, le commencement de la sagesse.

Cette violence, à son tour, trouve un frein nécessaire dans l'intérêt du consommateur, c'est-à-dire dans l'opinion publique.

Je tiens pour acquises ces assertions. J'admets que la grève peut être définie : un moyen de contrainte auquel il est permis aux employés d'avoir recours, pour obliger les employeurs à leur consentir des conditions meilleures du contrat de travail.

J'expose ici mon sentiment sur la question de savoir si et dans quelle mesure le droit de faire grève, le droit de coalition, comme on dit, peut et doit être reconnu aux fonctionnaires publics. Question

éminemment et malheureusement actuelle. Des groupes de fonctionnaires en effet, entraînés sans doute par l'exemple des corporations ouvrières, ayant un moindre souci de leurs devoirs que de leurs intérêts, n'ont pas craint de proclamer la grève : facteurs, sergents de ville, infirmiers, ouvriers des manufactures nationales ou des arsenaux, etc...

Il semble que les pouvoirs publics auraient dû trouver dans l'intérêt même des administrés la force nécessaire pour réprimer et rendre impossibles ces mouvements de révolte de quelques poignées de mécontents. La faveur dont jouit, dans les milieux populaires, le libre exercice du droit de grève a probablement fait hésiter le Gouvernement et l'administration. Au lieu d'agir, on discute, on transige, on s'apprête à légiférer. Quelques-uns se demandent sérieusement s'il ne convient pas de reconnaître, en le limitant d'ailleurs, le droit de tels ou tels fonctionnaires de recourir à la grève pour obtenir de l'avancement, comme on a reconnu le droit des ouvriers de l'industrie privée d'imposer par la grève le rehaussement des salaires.

Discutons donc à notre tour. Examinons ce qu'il faut actuellement penser des grèves de fonctionnaires et du prétendu *droit de coalition* que d'aucuns ne seraient pas éloignés de leur reconnaître. Voyons ce qu'est sur ce point la loi actuelle. De-

mandons-nous surtout si et comment il y a lieu de la modifier ?

*
* *

Nous sommes fixés sur la définition du droit de grève. Entendons-nous de même sur ce qu'il faut appeler « fonctionnaire public ».

L'expression n'a pas de sens technique précis. Les lois l'emploient souvent, mais chacune à sa manière, et il n'y a pas de manière commune. Convenons d'adopter ici le sens le plus large et le plus courant. Mettons cette étiquette sur *quiconque fait profession de collaborer à un service public, de quelque nature qu'il soit.* Cela s'appliquera à la plus haute de toutes les fonctions, celle du chef de l'État, aussi bien qu'aux plus modestes, aux plus infimes, celles d'un garde champêtre ou d'un balayeur public.

Ainsi définis, les fonctionnaires français sont actuellement plus de 800 000.

Nous avons, par nos votes, désigné quelques centaines d'entre nous pour faire des lois : C'est le Parlement. Conformément à la Constitution, les parlementaires, assemblés en congrès, ont désigné l'un d'eux pour procurer l'exécution des lois : c'est le Président de la République, chef du pouvoir exécutif. Le Président, à son tour, aidé de ses auxiliaires politiques, les Ministres, choisit, directement

ou indirectement, huit cent mille collaborateurs qui vont, à des titres différents, consentir à travailler au bien public, c'est-à-dire à remplir les fonctions infiniment diverses, à nous rendre les services extrêmement variés que nous attendons aujourd'hui de l'État.

Quelle est la condition juridique de ces 800 000 collaborateurs volontaires ? Question de pure théorie, mais dont la solution peut bien avoir son intérêt quand il s'agira de déterminer les droits et les devoirs de ces 800 000 personnes.

Si nous jetons les yeux sur ce qu'on attend des fonctionnaires, nous apercevons, sans qu'il soit besoin de grande réflexion, qu'une distinction fondamentale doit être faite entre eux.

Les uns, en effet, — c'est le petit nombre — ont sur les citoyens une autorité.

Il n'y a pas d'organisation sociale qui ne comporte l'exercice, par quelques-uns, de l'autorité sur les autres. L'anarchie peut bien être un moyen de révolution ; elle n'est pas un système de gouvernement. De quelque façon qu'on règle les rapports des citoyens d'un même état, l'ordre, la justice, la sécurité ne pourront s'établir que par l'institution d'autorités chargées de faire prévaloir, au besoin par la violence, ce que le plus grand nombre considérera comme l'expression du droit.

Parmi les 800 000 fonctionnaires, il en est qui ont ainsi pour rôle essentiel de commander : le Prési-

dent par ses décrets, les préfets par leurs arrêtés, les juges par leurs décisions, les maires, les commissaires, les agents de police, les gardes champêtres, à des échelons très différents de la hiérarchie, sont investis du pouvoir de nous donner des ordres.

La plupart des fonctionnaires, pourtant, ne disposent pas d'une pareille puissance. Ils sont seulement chargés d'accomplir, dans l'intérêt général, des actes semblables à ceux que peuvent accomplir chaque jour les agents de grandes industries privées. C'est, par exemple, un architecte qui dirige, pour une commune, la construction d'une école ; c'est un ingénieur qui construit un pont ; c'est un professeur qui instruit les jeunes enfants ; c'est un agent des chemins de fer de l'État, un ouvrier des manufactures de tabac ou d'allumettes, un expéditionnaire, un facteur, un balayeur, etc...

Sans me préoccuper des conséquences juridiques que pouvait entraîner cette constatation, j'ai énoncé, il y a quelques années, cette idée dont on ne m'a pas encore démontré la fausseté : c'est que tous ces agents, chargés de faire moyennant salaire pour l'association communale, ou pour la collectivité nationale des actes pareils à ceux qu'ils pourraient faire pour une compagnie privée quelconque, sont exactement, vis-à-vis de la commune ou de l'État, dans la situation juridique où ils seraient vis-à-vis de n'importe quel autre patron. Ils sont des *loueurs de services*. La fonction publique, lorsqu'elle a de tels

actes pour objet, est un pur contrat de droit civil, le louage de services.

Je ne puis voir des louages de services dans les situations qui confèrent l'autorité. Commander aux citoyens, trancher des litiges par des arrêts, ce sont là des actes qui ne sauraient faire la matière d'un louage de services.

Nous voici conduits par la simple observation des faits à cette distinction devenue courante, bien que violemment attaquée par quelques-uns, entre ce que j'ai appelé les « fonctionnaires d'autorité », — ceux qui exercent la puissance publique, — et « fonctionnaires de gestion », — ceux qui n'exercent aucune autorité à l'encontre des citoyens.

Cette distinction est-elle dans nos lois ?

Formellement, non ; implicitement, oui.

Nous l'y trouvons, quand il s'agit de réprimer les outrages aux fonctionnaires. Les articles 222 à 224 du Code pénal protègent les fonctionnaires contre les outrages et violences en frappant ces actes de peines sévères ; mais ces textes, d'après le titre même sous lequel ils sont inscrits, ne s'appliquent qu'aux *dépositaires de l'autorité et de la force publique.*

Récemment, une application de cette distinction a été faite dans une occasion qui fit quelque bruit : il s'agissait de réprimer les injures proférées par un sieur B... contre une employée du téléphone. La Cour jugea que les fonctionnaires chargées de donner les communications aux abonnés du

téléphone n'étaient pas des « dépositaires de l'autorité publique ». Le sieur B... fut acquitté.

La même distinction se retrouve en fait quand il s'agit d'appliquer à des fonctionnaires publics les lois du travail.

Qu'un mécanicien des télégraphes soit blessé dans l'accomplissement de ses fonctions : il aura droit au bénéfice de la loi sur les accidents du travail. Un agent de police, blessé en arrêtant un malfaiteur, ne saurait invoquer le même texte pour se faire indemniser.

Nous retrouvons enfin, sous d'autres expressions, la même distinction entre l'autorité et la gestion quand il s'agit des coalitions de fonctionnaires : c'est notre matière même.

L'article 123 frappe d'emprisonnement les coalitions d'individus ou de corps « dépositaires de quelque partie de l'autorité publique ». C'est seulement aux agents d'autorité que l'on a pensé quand on a rédigé ce texte.

On ne saurait dire des facteurs, des allumettiers, des maîtres d'école, qu'ils sont « dépositaires de quelque partie de l'autorité publique ». Que ces derniers se coalisent et se mettent en grève, ils ne commettront aucun délit ; mais une grève d'agents de police au contraire, ou bien une grève de maires comme celle dont le midi de la France a récemment donné l'exemple, constituent des délits qualifiés.

Dans l'état actuel de notre législation, les fonc-

tionnaires d'autorité ne peuvent pas se coaliser sans tomber sous le coup de la loi pénale. Les fonctionnaires de gestion le peuvent au contraire, sans que leur acte constitue un délit. C'est, en somme, assez logique. Il est infiniment grave d'abandonner un poste où l'on commande ; cela ressemble singulièrement à une désertion. Telle serait une grève de préfets, de juges ou de commissaires. Une grève de professeurs est infiniment moins dangereuse pour la paix publique.

Est-ce à dire que la grève des agents de gestion soit tolérable et qu'il faille y reconnaître l'exercice d'un droit ? Il nous paraît impossible de l'admettre et c'est spécialement en pensant à cette catégorie d'agents, la seule pour lesquels on songe à revendiquer la liberté de la grève, que je vais essayer d'établir pourquoi, sans aucune distinction possible, une telle liberté est inadmissible au profit des services publics, quels qu'ils soient.

*
* *

Si nous abandonnons le point de vue juridique pour nous placer au point de vue législatif et social, nous devrons reconnaître qu'en aucun État solidement organisé, le droit de se coaliser et de faire grève ne peut être reconnu à aucune catégorie de fonctionnaires, qu'il s'agisse de pourvoir à un service d'autorité ou d'accomplir un service de gestion.

Il y a incompatibilité radicale entre la notion de service public et la notion de la grève, telle que je l'ai définie, d'après mon collègue Gide, au début même de cette étude.

Cela résulte d'abord de ce que les conditions même d'existence des services dont l'ensemble constitue l'État sont exclusives du droit de grève pour les fonctionnaires chargés d'assurer ces services. Cela résulte en outre de la notion et du rôle social du droit de grève.

Quelle que soit la fin d'un service public, qu'il soit constitué pour l'exercice même de l'autorité, ou qu'il ait pour fin la gestion des intérêts généraux, c'est toujours et seulement de l'autorité que sa constitution émane.

Entendons-nous bien cependant : je ne prétends nullement ici que les agents qui ont mis leur activité à la disposition de l'État patron pour accomplir des actes de gestion sont désignés par voie d'autorité ; ce serait contredire ce que je n'ai cessé d'affirmer, à savoir qu'un agent de gestion est uni à l'État patron par un simple contrat de droit civil, le louage de services. Ce que j'énonce seulement, c'est que la création même des services de gestion est exempte de tout caractère contractuel, et dérive nécessairement d'actes supérieurs d'autorité.

C'est l'autorité législative et l'autorité réglementaire qui ont institué, par exemple, le service des

postes, le service de l'enseignement, le service des ponts et chaussées, le service des chemins de fer de l'État, le service des manufactures nationales, dont les agents ne sont cependant que des fonctionnaires de gestion.

Toutes les tâches assignées à ces fonctionnaires ont été fixées, établies, réglées d'avance par voie d'autorité. Aucune d'elle n'apparaît comme une exploitation en vue de bénéfice à faire. Aucune n'est inspirée dans ses pratiques par l'idée de lucre, par l'appât du gain. L'autorité qui a déterminé ce que serait la constitution des administrations publiques n'a cherché que le service à rendre à l'ensemble des administrés.

« Qu'importe, nous objecte-t-on ! Pour nous ériger en juges des fonctionnaires grévistes, pour dire si leur geste est ou non légitime et conforme au droit, nous ne devons pas nous placer au point de vue de l'autorité supérieure qui a constitué le service. Nous devons nous placer au point de vue des agents, commis, employés, ouvriers, qui ont cherché une profession, un métier, un gagne-pain. Vous nous la baillez belle, avec votre « service à rendre ! » Ce n'est pas pour rendre service à la patrie, c'est pour vivre et nourrir les siens que le facteur porte des lettres et que le cantonnier casse des pierres. Si la condition matérielle qui leur est faite n'est pas tenable, pourquoi auraient-ils moins le droit de se coaliser qu'un maçon ou un charpentier ? »

Pourquoi ? C'est fort simple : C'est parce que si, dans l'un et l'autre exemple, nous avons affaire à des contrats de même nature juridique — à des louages de service, — les conditions de formation de ces contrats ont été essentiellement différentes.

Les conditions des contrats qu'ont fait le maçon ou le charpentier sont déterminées par le cours des salaires et par les usages des chantiers. Le travail libre, en effet, est une marchandise comme les autres. Les cours, c'est-à-dire les conditions de prix et de durée, sont influencés par la loi de l'offre et de la demande, — par le désir qu'a le patron d'avoir de meilleur travail (ce qui fait hausser le salaire), ou par la nécessité où les marchés le mettent de racoler des travailleurs à bas prix (ce qui fait baisser le salaire), par le désir qu'a l'ouvrier de mieux vivre (ce qui fait hausser le salaire), ou par la nécessité où sa misère le met d'accepter un salaire de famine (ce qui fait baisser le salaire). Les cours sont influencés encore par l'effort des patrons qui s'entendent, et par la résistance des ouvriers qui se syndiquent : c'est la concurrence, c'est le marchandage, c'est la guerre, et la crainte de la grève, — épisode redouté de la lutte — y a sa place marquée. Qu'on le veuille ou non, le droit de grève pèse de son énorme poids, et c'est bien ce qu'il faut, dans la détermination des conditions du travail libre et dans la fixation du montant des salaires.

Les conditions du travail, dans les services

publics, et le montant des traitements ne sont influencés par aucune considération semblable. C'est l'autorité qui a fait le règlement. Les préoccupations dominantes ont été d'assurer, aux meilleures conditions possibles, l'existence et le fonctionnement normal du service qu'elle institue.

Dira-t-on qu'elle a une tendance à sacrifier l'intérêt particulier de ceux qu'elle occupe à l'intérêt général de ceux qu'elle représente ? C'est le contraire qui est vrai.

Les chefs ont tout avantage à mieux rétribuer leurs agents, car ce n'est pas eux qui les payent; à en avoir davantage, car ils y gagnent plus de prestige; à les diriger plus doucement, car c'est le moyen de s'en faire aimer; à s'assurer de meilleurs choix, car leur responsabilité personnelle en sera diminuée.

Qu'on regarde les faits, au surplus. Que l'on compare, sans parti pris, le travail qui se fait dans les établissements industriels, au « far niente » qui paraît être la règle de tant de services publics!

Que l'on songe à l'affluence de demandes dont l'autorité est assiégée dès qu'un emploi public est vacant. Que l'on mette en balance avec les risques des fonctions privées la très grande sécurité qu'offrent la plupart des fonctions publiques, si largement compensatrice, aux yeux de tant de gens dont la bravoure, évidemment, n'est pas la caractéristique, de la médiocrité relative où elles nous maintiennent.

En résumé, la notion du service public, c'est que sa constitution émane de l'autorité, c'est que les conditions qui y sont offertes ne sont pas fixées par un marchandage entre employeur et employé, c'est que son fonctionnement est déterminé par les lois et les règlements. Plus de guerre, ici, plus de lutte ; alors qu'y viendra faire la grève avec ses violences ?

Ajoutons une considération de plus, c'est que tout service public est nécessairement un monopole. L'autorité est chargée par la nation d'en assurer le fonctionnement. Comment tiendrait-on pour l'exercice d'un droit le fait de se coaliser en vue de rendre inefficaces les mesures que cette autorité est chargée de prendre ?

J'ai dit aussi que la notion assignée plus haut à la liberté de la grève et à son rôle social était en contradiction avec l'idée qu'on y pouvait recourir dans les services publics.

La grève est un moyen de contrainte employé par le travailleur contre l'exploitant. Quand il s'agit des fonctionnaires publics, contre qui peut-il être question pour eux de se coaliser, — et contre quoi ?

Ils se plaignent des conditions qui leur sont faites, de la façon dont ils sont traités ou rétribués. Mais qui est ici leur patron ?

Les chefs ? — Ordinairement, ils n'y peuvent rien. On ne saurait leur reprocher de lésiner dans le service : quel intérêt y auraient-ils ?

Les fonctionnaires se plaignent-ils de « l'État » ? Mais l'État, ce n'est personne ! En définitive c'est au législateur que leur plainte s'adresse. C'est bien cela, et nous touchons le tuf! On en veut au législateur ; on compte sur l'opinion publique pour le contraindre à céder aux fonctionnaires en grève afin d'arrêter le moins longtemps possible l'exécution des services dont on ne peut se passer.

User de violence pour intimider le législateur, c'est accomplir un acte révolutionnaire, ce n'est pas exercer un droit.

*
* *

Les grèves de fonctionnaires ne sont pas l'exercice d'un droit, elles sont, d'autre part, un terrible danger et un mal redoutable.

Alors, qu'y a-t-il à faire pour les empêcher ?

Faut-il modifier notre doit pénal ? Convient-il d'étendre à tous les fonctionnaires, — à ceux qui ne commandent pas comme à ceux qui exercent la puissance publique — les pénalités édictées contre ces derniers par la loi ?

Déclarons bien vite que cela ne servirait à rien. Des textes de ce genre ne s'appliquent jamais. En pratique, on ne parvient que très difficilement à réprimer des délits collectifs.

Ne comptons pas sur le droit pénal et ne le modifions pas.

Ne comptons pas davantage sur la sanction infiniment plus simple dont les ministres disposent, et qui cependant, si on voulait une bonne fois l'appliquer, couperait probablement le mal dans sa racine : c'est la révocation.

Les ministres avaient évidemment le droit de révoquer les facteurs grévistes. Ils ont fait mine d'en user. Très vite, la faiblesse lamentable des députés, que toute collectivité intimide, a obligé le gouvernement à réintégrer non seulement les égarés, mais les pires meneurs. Compter sur une fermeté plus grande des ministres de demain, c'est se payer d'illusions.

Le seul moyen de combattre utilement les grèves de fonctionnaires, c'est d'en combattre les causes.

*
* *

Nous avons assisté avec tristesse à ce qu'on a appelé la crise du fonctionnarisme. Nous avons jugé les fonctionnaires grévistes avec sévérité parce qu'ils ont usé de violences inutiles contre un patron que rien ne nous rend antipathique puisqu'il est impersonnel ; c'est l'État.

Les grèves de fonctionnaires ont été la conséquence de la faiblesse avec laquelle on a toléré les syndicats ou les associations de fonctionnaires, et la plupart des associations de fonctionnaires ont eu elles-mêmes pour justification la nécessité où se

sont vus les fonctionnaires de s'unir contre le développement, dans les administrations, d'intolérables abus.

On ne dira jamais assez le danger que fait courir à la République la dégénérescence de nos mœurs parlementaires, l'incessante confusion des pouvoirs à laquelle nous assistons, et l'exploitation cyniquement pratiquée, par un trop grand nombre de représentants, de l'autorité dont ils disposent. Les emplois publics, les avancements, les faveurs, les croix, les récompenses de toute forme et de tout acabit appartiennent moins aux plus méritants qu'aux plus intrigants.

Faut-il rappeler à titre d'exemples les faits que M. Steeg, en termes excellents stigmatisait récemment devant la Chambre, sans obtenir, hélas, — même la promesse qu'on ne recommencerait pas ! M. Maxime Leroy dans les « Pages libres » en énonce quelques-uns ; la liste déjà longue en pourrait-être considérablement étendue, sans y compter les faits de ce genre qui chaque jour sont dissimulés à l'attention publique, mais continuent à accroître, dans les administrations, le mécontentement et le mépris de l'autorité.

Certes je ne commettrai pas l'aberration de ceux qui constatant cette gangrène la croient toute nouvelle et spéciale à notre temps.

Les précédents régimes ont eu leurs crises de favoritisme, leurs accès de népotisme, leurs abus

de camaraderie. Qui en peut douter? Entre le présent et le passé il n'y a qu'une différence de mesure. Le mal est en croissance, cependant ; cela tient à l'éparpillement de l'autorité politique entre les représentants de plus en plus exigeants d'électeurs de plus en plus habitués à préférer à l'intérêt général la somme de leurs intérêts particuliers.

Il faut remédier à ce fléau. Il faut rendre les grèves de fonctionnaires impossibles en leur ôtant toute excuse. On leur ôtera toute excuse en assurant aux agents des services publics les deux biens qu'ils tiennent pour précieux entre tous et auxquels ils sont prêts à sacrifier toute grande ambition : c'est la sécurité et la justice.

L'une et l'autre sont réalisables par l'adoption de règles précises sur les conditions d'accès et d'avancement, sur la discipline, les suspensions, les révocations, les retraites, en un mot sur le *statut des fonctionnaires.*

On peut différer d'avis sur les détails d'organisation qu'il convient d'adopter à cet égard ; sur le fond des principes, sur le sens général des solutions qui s'imposent, il n'y a, entre gens de bonne foi, aucune discussion possible.

Gageons pourtant, que ni les principes, ni les solutions générales ne trouveront grâce devant nos parlementaires. Il n'est pires sourds que ceux qui ne veulent pas entendre.

III

LE DROIT DE GRÈVE ET LA LIBERTÉ DU TRAVAIL

Par Paul Bureau,

Professeur à la Faculté libre de droit de Paris.

On se propose de rechercher en ces quelques pages, et par la méthode d'observation, comment et à quelles conditions il est possible de concilier le droit au travail et le droit de grève. Aucune personne ne contestera l'intérêt et la difficulté de ce grave problème ; il est de ceux que la vie sociale pose quotidiennement à nos consciences, et notre souci de justice n'est pas plus satisfait par les violences brutales des grévistes qui oppriment les travailleurs paisibles que par les isolements égoïstes des ouvriers flagorneurs ou lâches qui prennent parfois la place de leurs camarades plus dévoués. Certes — et il faut le dire sans retard — tous les ouvriers qui, en temps de grève, commencent ou continuent à travailler dans l'usine, ne sont pas des flagorneurs ou des lâches, pas plus que tous les grévistes ne sont disposés à opprimer leurs cama-

rades par la violence, mais une expérience déjà ancienne nous avertit obscurément que cette double injustice est toujours possible, et parce que nous le savons, nos consciences demeurent inquiètes et troublées.

A vrai dire, l'opinion ne s'est pas encore saisie de la question et le plus souvent, suivant le milieu social auquel on appartient, on se contente d'adopter l'une ou l'autre des deux attitudes suivantes :

Les « bourgeois » estiment d'ordinaire qu'il n'y a pas de problème du tout. Un de leurs ministres les plus avisés n'a-t-il pas déclaré, il y a quelques années, à la tribune du Parlement, que « le droit d'un ouvrier, fût-il seul à travailler, est égal au droit de tous les autres à ne pas travailler »? Cette formule, pense-t-on, est excellente, et il faut s'y tenir. Que chaque ouvrier adopte le parti qui lui agrée le mieux ; les uns se sont concertés pour chômer ensemble et préfèrent « la politique des bras croisés » : qu'ils soient libres de chômer ! Les autres préfèrent continuer le travail ou même profiter des circonstances favorables pour trouver un emploi qu'ils ne pouvaient obtenir avant la grève : respectons aussi leur liberté. Pendant les périodes de cessation concertée de travail, les pouvoirs publics n'ont qu'un double devoir à remplir : garantir avec la même loyauté le droit de grève des chômeurs, et le droit au travail des compagnons qui persistent à fréquenter l'atelier.

Les « ouvriers », surtout dans les professions qui ont subi davantage l'influence des syndicats et de la Confédération générale du Travail, professent une doctrine toute contraire, et, pour la justifier, ils invoquent tour à tour des raisons mystiques ou pratiques. Puisqu'il est entendu, disent-ils, que dans un même temps et une même circonscription, le droit à la grève et le droit au travail ne sauraient coexister, pourquoi nous soucier tant du droit au travail, pendant les périodes du chômage concerté ? On crie à l'oppression ! Ne sait-on pas que pendant les périodes d'activité, les ouvriers qui ont des motifs légitimes de faire grève en sont empêchés par leurs camarades qui veulent continuer e travail. La balance penche toujours d'un côté ou d'un autre, et voilà tout. Il serait beaucoup plus exact de dire que l'ouvrier qui refuse de se joindre à ses camarades en grève est par définition un lâche et un traître. Comme l'écrivait récemment M. Édouard Berth, dans le *Mouvement socialiste,* « que le bon bourgeois se dise donc une bonne fois que la grève c'est la guerre, et qu'aux yeux des ouvriers, le non-gréviste est un traître, un déserteur, un être monstrueux, et qui, abandonnant ses camarades dans la lutte, est bien mal venu d'invoquer sa liberté, car sa liberté, c'est de la traîtrise, de la lâcheté, un crime de lèse-solidarité ouvrière ! »

N'objectez pas que cette guerre est peut-être in-

juste dans son principe et sauvage dans ses moyens; on vous répondrait, comme le faisait récemment le même écrivain, que « la grève est un phénomène de vie collective, de psychologie collective ; ici entrent en jeu des sentiments collectifs très puissants, très contagieux, presque électriques... chaque ouvrier a sa volonté noyée, absorbée dans cette unité. L'égoïsme individuel, l'intérêt privé, les misérables préoccupations personnelles, les petites lâchetés secrètes disparaissent ; il n'y a plus qu'une masse électrisée, une personnalité collective complexe, tout entière transportée d'un seul élan unanime et puissant *aux plus hauts sommets de l'héroïsme moral et du sentiment du sublime* ».

Voilà certes deux doctrines opposées ; encore n'ai-je pas mentionné l'opinion, de moins en moins soutenue aujourd'hui, et d'après laquelle la grève est une pratique toujours mauvaise, funeste en ses effets. On va voir que ces deux doctrines ne fournissent chacune qu'une analyse incomplète du problème posé et ainsi sera expliquée l'impression de malaise moral que nous laissent tant de grèves.

*
* *

Il est inutile d'aborder l'étude de ce problème si, grâce à un long contact avec les réalités économiques, on n'est au préalable profondément con-

vaincu de cette vérité essentielle : il existe entre tous les ouvriers d'une usine, et même entre tous les ouvriers d'une même profession dans une circonscription industrielle, une solidarité étroite, une connexité rigoureuse, et cette solidarité, cette connexité sont si précises que toute amélioration ou toute aggravation dans la condition économique d'un de ces ouvriers affecte nécessairement en bien ou en mal la condition de tous les autres. Observez méthodiquement ces milliers de fileurs ou de tisseurs qui, à Roubaix, à Lyon, à Rouen ou à Manchester, surveillent tout le long du jour les admirables métiers de nos manufactures : la santé, les forces physiques ou intellectuelles, la capacité, les charges de famille, les besoins matériels ou moraux de tous ces hommes, de toutes ces femmes ne sont pas identiques, mais cependant une loi souveraine, contre laquelle il n'est permis à personne de s'insurger, exige qu'un même travail soit rémunéré d'un même salaire. Et pour chaque genre de travail, la rémunération, qui pourra être disproportionnée, soit en plus, soit en moins, aux besoins réels de tel ou tel ouvrier en particulier, est fixée d'après les besoins de la moyenne des ouvriers *de cette profession* : c'est ce qu'on appelle le salaire normal de cette profession. Aussi constatons-nous, dans tous les centres industriels, que ce salaire normal qui permet à tant de jeunes ouvriers célibataires de si malfaisantes dépenses est au contraire inférieur aux

besoins des travailleurs mariés qui voudraient élever leurs enfants conformément aux exigences de la dignité humaine. Mais de cela la concurrence n'a cure : elle impose une uniforme rémunération pour un même travail.

Parmi ces milliers d'ouvriers ou d'ouvrières, si un seul demandait et obtenait une hausse de salaires ou une diminution de la durée du travail, ce serait aussitôt pour tous ses camarades une raison suffisante de réclamer un avantage semblable, et, en sens contraire, si un seul consentait à ne plus percevoir qu'un salaire moindre ou à travailler plus longtemps, il menacerait aussitôt la condition de plusieurs centaines ou de plusieurs milliers de compagnons. Et vraiment les employeurs devraient mieux comprendre cette seconde répercussion, eux qui connaissent si bien la première et qui chaque jour en font état pour refuser à un ouvrier isolé la hausse de salaire qu'il réclame.

Ainsi aucun ouvrier n'est dans la grande industrie moderne isolé des autres, aucun contrat de travail n'est séparé, ni séparable, et dans le domaine du travail industriel nous retrouvons, comme partout, cette grande loi de la solidarité que les Encyclopédistes et les législateurs de la Révolution Française ont si étrangement méconnue. Sans doute la nécessité où nos pères se sont trouvés de restaurer les droits de l'individu contre l'oppression d'une règlementation collective suran-

née et malfaisante explique leur méprise, et, à être moins exclusif ou moins vigoureux, leur effort eût sans doute été moins efficace. Néanmoins leur méprise a été grave et a eu de graves conséquences, et, à la distance de cent quinze années, nous ne lisons pas sans mélancolie le texte du décret des 14-17 juin 1791 qui défendait aux ouvriers de « former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ».

*
* *

Ceci posé, le problème à résoudre se divise en deux sections, et en voici la donnée : quel régime social permettrait à des ouvriers qui ont des raisons légitimes de demander, par la grève, une hausse de salaire, de triompher dans leur revendication, en dépit de l'égoïsme ou de la flagornerie de leurs camarades qui persistent à fréquenter l'atelier ; — d'autre part, quel régime social empêcherait des grévistes brutaux, déraisonnables, poursuivant une grève illégitime, de molester ou d'opprimer leurs compagnons qui désirent continuer le travail ?

Tel est le problème. Je fais remarquer que j'en ai à dessein, pour mieux garantir un examen méthodique, simplifié la formule, supposant toujours que le bon droit, la légitimité se trouvaient dans un même litige, d'un seul côté : nous retrouverons dans un instant une hypothèse plus complexe. Telle

quelle, cette formule mérite de retenir l'attention, parce qu'elle pose le problème en des termes très différents de ceux que l'on adopte communément.

D'ordinaire, lorsqu'on envisage le conflit entre le droit de grève et la liberté du travail, on admet toujours implicitement que les grévistes sont seuls exposés à jouer le rôle d'oppresseurs et les non-grévistes le rôle d'opprimés. Or, il s'en faut de beaucoup que ce postulat soit justifié et le nombre est grand au contraire des ouvriers qui, en face d'une injustice patronale certaine ou d'un salaire véritablement dérisoire et insuffisant, voudraient et devraient déclarer la grève et en sont empêchés par la veulerie plus ou moins égoïste de leurs camarades du même atelier ou des autres ateliers. Sans doute, en cette hypothèse, on ne constate aucune violence extérieure, aucune voie de fait, aucune brutalité matérielle, et notre quiétude pharisaïque, toujours prompte à préférer l'ordre apparent et la tranquilité à la justice véritable, se tient pour satisfaite ; néanmoins la lamentable faiblesse de ce raisonnement n'est que trop évidente. En réalité, puisqu'il existe une solidarité étroite, une interdépendance rigoureuse entre les conditions professionnelles des divers salariés d'un même métier, il est au contraire démontré que les ouvriers qui veulent travailler exercent une pression sur leurs collègues qui voudraient cesser le travail, et cette pression peut être, en certaines circonstances,

une oppression très injuste. Vainement ceux qui l'exercent estiment-ils que l'affaire ne concerne qu'eux-mêmes, et « drapés dans le manteau de la liberté » invoquent-ils leur indépendance, leur droit au travail, leur situation propre, etc. Le fait social est plus réel que leurs prétentions, et il n'est au pouvoir de personne de faire que leur intérêt soit aussi distinct, aussi isolé qu'ils le supposent ou le prétendent. Quoiqu'ils en aient, leur attitude pèse lourdement, et peut-être injustement, sur la destinée de leurs camarades. Et même, dirai-je toute ma pensée, quand on prend conscience de cette pression silencieuse, mais si puissante, il semble que les injustices commises par les grévistes à l'égard des non-grévistes auront toujours de la peine à égaler en nombre et en importance les injustices commises par les ouvriers égoïstes au détriment de leurs compagnons plus soucieux de la dignité ouvrière. Il faut avoir le courage de le dire, même à la suite des grèves brutales et révolutionnaires dont nous sommes trop souvent les témoins depuis huit années, beaucoup de grèves devraient être déclarées qui ne le sont pas, beaucoup de grèves surtout ont une issue que doit condamner une conscience équitable. Les journaux nous rapportent que « la grève a pris fin,... que les ouvriers, renonçant à leurs prétentions, vont rentrer dans les ateliers » et ce renseignement nous suffit. Mais savons-nous combien d'ouvriers plus généreux et

plus dévoués ont été ou seront bientôt sacrifiés, combien d'ouvriers plus âpres au gain immédiat ou plus « malins » ont pris leur place ? Je ne citerai que deux exemples : quelle personne renseignée sur les conditions douloureuses des ouvrières à l'aiguille et sur les exploits du *sweating system* parmi elles niera que l'impossibilité pratique où se trouvent ces ouvrières de faire grève ne soit la cause principale du « salaire de famine » qui domine en maître dans cette profession ? D'autre part, et sans vouloir juger personne, qui oserait dire que les employés qui, dans la grève récente des *Galeries Lafayette,* ont pris la place de leurs camarades grévistes, ont accompli un exploit digne d'éloges et ont collaboré à l'œuvre de la justice ?

L'observation méthodique des faits nous conduit donc à envisager une situation très différente de celle qui, à l'ordinaire, paraît seule mériter l'attention. Le problème se divise en deux sections et la section la plus négligée est au moins aussi digne d'intérêt que l'autre. Mais n'est-il pas vrai que déjà la question posée, débarrassée des simplifications arbitraires que la réalité rejette, nous apparaît sous un aspect nouveau ; nous en abordons l'étude dans des dispositions intellectuelles différentes, une certaine lumière se fait dans notre esprit, et nous comprenons qu'une injustice à double mouvement de détente possible requiert d'autres remèdes qu'une injustice unilatérale.

* * *

Peut-on mettre un terme à un pareil désordre social ? Comment concilier pratiquement la liberté du travail et le droit de grève ? Il faut d'abord signaler, pour le rejeter, un premier moyen proposé et suivant lequel la grève ne pourrait être déclarée qu'après un vote régulier de la majorité des ouvriers, et ce vote serait renouvelé périodiquement pendant la durée de la grève. En revanche, lorsque cette majorité, qui devrait être des deux tiers au moins, aurait adhéré au principe de la grève, aucun ouvrier ne pourrait s'embaucher, ni même continuer à travailler. Ce procédé, qui semble séduire certains auteurs de projets ou propositions de loi, ne peut être recommandé. Des exemples récents et nombreux attestent qu'il serait impuissant à empêcher des grèves à tendances nettement révolutionnaires et anarchiques, et on voit très bien comment il en aggraverait les effets dommageables, puisque l'intervention contraire des ouvriers résolus à offrir leur bras ne serait plus possible. D'autre part, il peut arriver, et en fait il arrive souvent, qu'une suspension concertée de travail, parfaitement légitime en son principe, ne soit voulue et déclarée que par une minorité d'élite : de quel droit interdirait-on à cette élite plus dévouée ou plus clairvoyante d'essayer d'entraîner

les autres ? Ce peut être pour elle un devoir et la collectivité ouvrière est intéressée à ce que ce devoir soit rempli. Ainsi, sans aller chercher d'autre exemple que ceux qui ont été déjà cités, n'est-il pas vrai que les ouvrières à l'aiguille, qui les premières établiront une entente en vue de la cessation du travail, ont toute chance de n'être que des martyres, sacrifiées à la vindicte patronale et victimes du boycottage : et cependant, si elles réveillent la conscience publique, au spectacle des maux qui les oppriment, si elles déterminent quelques-unes de leurs compagnes à ne plus accepter désormais qu'avec une docilité amoindrie un salaire de famine indigne d'elles et dangereux pour leur vertu, qui donc oserait dire que leur effort aura été inutile ? Il faut se garder de demander au pouvoir social une intervention qui aurait toute chance d'être malfaisante. En l'état actuel de nos institutions économiques, l'autorité publique accomplit toute sa tâche si elle s'efforce de préparer une solution pacifique et si, en attendant que cette solution intervienne, elle protège également et le droit de grève et le droit au travail.

Il faut donc n'avoir qu'une médiocre confiance en ce premier moyen trop simple et trop mécanique, et il semble que la conciliation du droit de grève et de la liberté du travail ne se peut faire que par un triple progrès de notre éducation morale et sociale. Ce triple progrès nous devons l'attendre

des milieux ouvriers et des groupements syndicaux, des employeurs, enfin de l'opinion publique.

Parmi les travailleurs manuels, le progrès de l'éducation sociale devrait se faire à la fois dans deux directions différentes. Les ouvriers plus turbulents, plus exigeants, plus enclins à réclamer un salaire élevé et une journée de travail réduite, devraient se mieux rendre compte des difficultés de la vente, sur le marché de la concurrence, et se mieux préparer, *dans des groupements professionnels stables et organiques,* en vue des réclamations qu'ils méditent de formuler. Les bons citoyens ne peuvent que condamner avec sévérité les grèves tumultuaires et violentes qui semblent devenir la tactique habituelle d'un trop grand nombre d'ouvriers français. Que de professions dans lesquelles il n'existe aucun syndicat sérieux, que de syndicats apparents dans lesquels les membres ne paient qu'une cotisation dérisoire, ou même aucune cotisation ! Dans ces conditions, la grève est d'autant plus violente qu'elle n'a été précédée d'aucun effort d'éducation ouvrière, qu'on est moins préparé à la soutenir. Pareillement, les travailleurs semblent oublier que les demandes de hausse du salaire ou de réduction de la journée de travail postulent implicitement un accroissement de la capacité professionnelle et de la productivité du travail : autrement on risque de rendre singulièrement plus difficile la concession même que l'on souhaite.

Mais, il faut le remarquer, ce progrès n'est pas le seul que nous devons attendre de milieux ouvriers : il en est un autre que devrait réaliser à son tour la seconde catégorie des travailleurs manuels, celle qui se compose des employés plus pacifiques, moins exigeants, plus laborieux, mais aussi, faut-il le dire, moins soucieux d'ordinaire des intérêts collectifs de la corporation dont ils relèvent.

Ils ne sont pas les seuls, parmi les « honnêtes gens », à qui le *sens social* ait manqué, et cette lacune a été fréquente au XIX[e] siècle ; on ne le voit que trop à propos du repos hebdomadaire, alors que l'apathie ou l'ignorance empêchent seules tant de braves gens de faire le samedi ou le lundi un si grand nombre d'achats qu'ils n'ont aucune raison sérieuse de faire le dimanche. Ces acheteurs dominicaux ne sont pas méchants, et cependant ils causent un dommage social considérable. Ainsi en est-il trop souvent des travailleurs auxquels la bourgeoisie aime à décerner le titre de « bons ouvriers » : ils se désintéressent beaucoup trop des intérêts de leurs camarades et laissent ainsi la direction des groupements syndicaux aux plus turbulents. C'est un grand mal. Lorsque la grève éclatera, elle sera inévitablement accompagnée d'excès de tout genre et ils se plaindront des atteintes portées à la liberté du travail. Que ne l'ont-ils sauvegardée, en montrant qu'ils étaient capables *aussi* de défendre les droits *non moins sacrés* du travail.

leur manuel à un salaire suffisant ! Si les *bons* ouvriers perfectionnaient ainsi leur éducation morale et civique, on réaliserait du même coup un double gain : les grèves illégitimes et violentes seraient moins nombreuses, et parallèlement serait mieux démontrée la duperie qui se cache trop souvent derrière la revendication du droit au travail. On verrait que parmi les travailleurs qui continuent à fréquenter l'atelier pendant le chômage ou qui surtout vont s'embaucher, la proportion est parfois énorme des *mauvais* ouvriers, je veux dire des ouvriers traîtres à leurs frères, cyniquement égoïstes, adulateurs du patron : ceux-là méritent tout juste le mépris et ne représentent aucun droit, si ce n'est le droit à la trahison, à la basse flatterie et à l'arrivisme.

Ce progrès de l'éducation morale et civique des employés serait rendu moins difficile, si les employeurs de leur côté étaient mieux renseignés sur les conditions de vie de leurs ouvriers et si leur probité plus développée les rendait plus aptes à remplir leur devoir social. Le nombre est grand des revendications légitimes qui auraient dû être accueillies, après de simples négociations pacifiques, et pour le succès desquelles, néanmoins, les ouvriers ont dû recourir à l'arme redoutable de la grève.

Combien de grèves a-t-il fallu, par exemple, pour imposer aux patrons la reconnaissance du

groupement syndical et du contrat collectif de travail, ces deux organes indispensables de la protection du salaire, sous le régime de la concurrence et du grand atelier! On se plaint des attentats à la liberté du travail en temps de grève: mais on devrait au préalable rechercher quels sont les auteurs responsables de cette guerre que l'on déplore, et se demander aussi ce que seraient devenues les familles ouvrières si cette lutte n'avait pas été engagée.

A un autre point de vue, les employeurs qui frappent parfois impitoyablement les ouvriers qui ont eu la généreuse imprudence de prendre l'initiative d'un mouvement gréviste nécessaire, et qui se montrent si bienveillants pour les compagnons désireux de continuer le travail ou même de s'embaucher, ont-ils la certitude que leur conduite mérite l'éloge! S'ils scrutaient leur conscience, ils trouveraient sans doute qu'ils agissent parfois comme de mauvais citoyens. Il se peut que par de tels actes ils sauvegardent les intérêts actuels de leur caisse, mais sûrement ils compromettent ceux de la société: ils propagent dans cette démocratie ouvrière, à l'éducation de laquelle ils devraient concourir, des ferments de révolte et de bassesse tout à la fois, puisqu'ils récompensent l'égoïsme et châtient la générosité.

Enfin, l'opinion publique, dont le suffrage exerce souvent une influence si marquée sur la solution

des conflits du travail, devrait aussi se mieux renseigner sur les éléments précis des litiges qu'elle juge si légèrement. Elle semble ignorer combien est parfois injuste l'issue de certaines grèves. Nous apprenons avec indifférence que « des ouvriers ont pris la place des grévistes récalcitrants » et nous oublions que ce renseignement, d'apparence innocente, peut signifier cette chose abominable, que désormais dans l'usine ou le magasin de M. A..., des ouvriers nouvellement venus ou n'ayant souffert d'aucune interruption de leur gain, seront mieux traités, auront un salaire plus élevé ou une journée de travail plus courte, PARCE QUE quelques douzaines de camarades *dont ils ont pris la place* ou auxquels ils ont refusé de se joindre ont obtenu ce surcroît de salaire. Les ouvriers qui ont été à la peine sont condamnés à la misère et boycottés, et *grâce aux sacrifices de ceux-là,* d'autres qui n'ont rien fait ou même ont profité de la circonstance pour trouver un emploi, recueillent de très appréciables profits. Ainsi le veut la combinaison des forces économiques, lorsque les consciences défaillantes consentent à leur fournir la collaboration de notre égoïsme.

L'opinion publique invoque, il est vrai, pour légitimer son attitude équivoque, la nécessité de sauvegarder le droit au travail en la personne de tous les ouvriers honnêtes et probes, qui, chargés de famille, n'ont pu se résigner à infliger à leur

femme et à leurs enfants les tortures de la faim... On connaît le tableau : il est toujours émouvant. Je me bornerai à présenter trois observations. D'abord on se tromperait beaucoup si l'on pensait que les ouvriers qui, en temps de grève, se séparent de leurs compagnons et revendiquent le droit au travail sont en majorité des prolétaires chargés de famille : lorsqu'on observe les faits, on constate que la proportion de ces pères à la tête d'une famille nombreuse n'est pas plus grande parmi les travailleurs obstinés que parmi les grévistes, et, à côté d'eux, d'autres ouvriers dont les charges ne sont pas moins lourdes trouvent le moyen de s'unir à leurs frères dans le chômage. Pourquoi cette attitude adoptée par les uns semble-t-elle impossible à d'autres ?

En second lieu, on n'a jamais pu citer un seul exemple de jeunes enfants dont la santé physique aurait été compromise à la suite des privations que la grève de leur père aurait imposées. Au contraire, l'angoisse étreint le cœur à la pensée des milliers et des milliers d'êtres humains que les salaires trop maigres ou les tâches trop pénibles condamnent au rachitisme, à la débilité précoce, à la tuberculose. Parmi les ouvrières à l'aiguille, la liberté (!) du travail est complète, chacune travaille à sa guise, et comme il n'y a jamais de grève, on ne relève de ce chef aucun attentat à la liberté du travail. Cependant cette prétendue liberté inorganique

est en réalité synonyme de la pire servitude, et le droit au travail ainsi compris n'est autre chose que le droit à la misère et au *sweating system.*

Enfin, on ne devrait pas oublier que les boycottages patronaux et les mises à l'index prononcés contre des employés suspects aux employeurs sont aussi une atteinte à la liberté du travail, et on ne voit pas que les personnes qui se plaignent des excès des grévistes condamnent avec la même énergie les boycottages injustes édictés par les employeurs.

La vérité est que le droit au travail, si sacré soit-il, ne saurait être absolu, et la raison très simple en est que, dans la vie sociale, il ne se peut rencontrer aucun droit absolu. On admet qu'en certaines circonstances données la société peut demander à l'individu le sacrifice de sa vie même, il est donc naturel que le droit au travail soit l'objet de restrictions similaires. Chaque droit est conditionné par les autres qui lui font concurrence et la norme de leur hiérarchie est déterminée par la combinaison qui assure au plus grand nombre une vie plus pleine, plus élevée, plus féconde. Sans doute une telle règle peut imposer la souffrance et même le martyre à certains individus, mais l'expérience ne démontre-t-elle pas que les grands progrès sociaux ne se peuvent conquérir sans la collaboration de la souffrance et du sacrifice ?

On le voit, notre recherche d'une solution ne

nous a conduits à la découverte d'aucune recette externe, capable d'amener automatiquement la conciliation du droit de grève et de la liberté du travail. Au terme de notre analyse, nous aboutissons encore à exiger de l'homme un progrès de son éducation intellectuelle et morale. Cette conclusion ne satisfera sans doute pas toutes les impatiences, mais de quoi nous plaindrions-nous, s'il est vrai que la vie sociale, après nous avoir si vigoureusement poussés à perfectionner nos outillages techniques et économiques, nous met en demeure de nous attacher désormais davantage à nous perfectionner nous-mêmes ?

IV

CE QUI EST LICITE ET ILLICITE EN CAS DE GRÈVE

PAR A. KEUFER,
Secrétaire de la Fédération du Livre.

Pour se livrer à une appréciation exacte et rigoureuse de ce qui est licite et illicite en cas de grève, il faut se placer au point de vue de la méthode d'action que doivent exercer les travailleurs pour la défense de leurs intérêts ou pour la conquête de nouvelles améliorations. Très importante, aujourd'hui, est la distinction qu'il faut retenir sur la conception du rôle de l'action ouvrière : pour les uns, l'action doit être pacifique, toute de négociations préventives, avec la grève comme moyen extrême pour conquérir les réformes réclamées ; pour les autres, l'action des ouvriers doit être révolutionnaire, par conséquent anti-parlementaire, et par la seule initiative des intéressés, leur action directe doit se manifester violemment au besoin, et, par un état de permanente révolte du prolétariat, le conduire vers la société nouvelle. — Il est donc évident que ceux qui sont favorables à cette dernière

méthode ne se soucient en aucune façon de ce qui est licite ou illicite. Nous n'aurons donc à nous occuper que de ceux qui s'inclinent devant les procédés légaux et sont décidés, pour agir, à se conformer aux moyens d'action licites en évitant ce qui est illicite. C'est donc pour ceux-ci que les organisateurs de ces conférences en ont préparé le programme.

Droit de Grève.

Avant d'aborder le sujet, nous devons affirmer le droit absolu, pour chaque individu, quel qu'il soit, quelle que soit la fonction qu'il exerce, de faire grève, ou pour parler un langage plus précis, de refuser son concours lorsqu'il le croit nécessaire pour la défense de ses intérêts. C'est là un droit rigoureux, contre lequel aucune force humaine ne peut s'élever. Mais si ce droit existe, incontestable, il ne faut pas oublier qu'une société ne peut pas vivre si chaque citoyen revendique seulement des droits sans se soucier des devoirs qu'il a à remplir. Il en est ainsi pour les fonctionnaires publics : si l'on ne peut exiger d'eux le sacrifice constant de leurs intérêts au nom de la Société, ils ne peuvent davantage sacrifier la Société à leurs intérêts exclusifs. C'est pourquoi nous affirmons que les administrations de tous les services publics, pour en assurer la mar-

che, doivent rendre possibles les réclamations du personnel, leur recours auprès des autorités supérieures afin d'éviter des crises capables de perturber les services publics dont le fonctionnement est indispensable à la sécurité, à la santé générale.

L'affirmation du droit à la grève ne peut se produire, par conséquent, sans l'acceptation de certains devoirs, sous peine de menacer l'existence, les intérêts de nombreuses populations; l'oubli ou la négligence de ces devoirs peut conduire aux pires catastrophes.

Et pourtant, le droit à la grève est le seul moyen dont dispose le salarié pour agir, pour user de contrainte sur le patron, sur le consommateur insouciant ou cupide, sur les non-syndiqués.

D'autre part, le patron, le consommateur, le non-syndiqué ont également des intérêts, à leurs yeux légitimes à défendre, et on ne peut contester que l'État, au nom du droit strict et de l'égalité, doive aussi défendre ces intérêts, sauvegarder cette liberté. Alors apparaît la distinction nécessaire entre ce qui est *licite* ou *illicite*.

Mais cette constatation nous amène aussi à reconnaître que les patrons, que la loi usent fréquemment de contrainte sur l'ouvrier pour paralyser son droit de grève en rendant certains actes illicites ou en prenant contre lui des mesures plus ou moins préjudiciables ou abusives.

Il ne suffit pas de proclamer le droit naturel du

refus de concours ou de grève ; il faut surtout s'attacher à envisager ce droit au point de vue légal et au point de vue de ses conséquences.

La suppression des maîtrises et des jurandes n'avait pas accordé la libre organisation des ouvriers, la coalition était interdite d'une façon absolue à la suite du vote de la loi Chapelier.

L'article 416 du Code pénal punissait les coalitions qui avaient pour but de porter atteinte à la liberté du travail. En 1862, les typographes parisiens, par l'organe de leur syndicat, déclarèrent la grève à l'imprimerie Paul Dupont qui avait occupé des femmes en qualité de compositrices rétribuées à un salaire inférieur au tarif syndical. La mise à l'index fut déclarée contre cette imprimerie. M. Dupont porta plainte, le parquet poursuivit les administrateurs du syndicat typographique, mis en prison au nombre d'une quinzaine. Le procès eut du retentissement ; une admirable plaidoirie de Me Berryer réussit à atténuer les condamnations.

Mais ce qui contribua surtout à provoquer un mouvement d'opinion contre les abus provenant de l'application de l'art. 416, c'est l'attitude énergique des typographes prévenus : ils revendiquèrent comme un honneur de comparaître devant le tribunal pour protester contre les rigueurs d'une loi inique qui interdit l'entente des ouvriers pour la défense de leurs intérêts. Il en résulta un mouvement d'opinion qui amena, deux ans plus tard, une

intéressante discussion au Corps législatif. Elle aboutit à la modification de l'art. 416 dans un sens libéral ; la coalition ou la grève cessait d'être illicite.

De 1864 à 1884, l'article 416 du Code pénal punissait « tous ouvriers ou patrons et entrepreneurs d'ouvrages qui, à l'aide d'amendes, défenses, prescriptions, interdictions prononcées par suite d'un plan concerté, auront porté atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail. »

La discussion occasionnée par le projet de loi relatif aux syndicats professionnels conduisit le législateur à voter la suppression de l'art. 416, dont le maintien aurait créé une inexplicable contradiction. Aussi, depuis la promulgation de la loi de 1884, instituant la liberté de l'organisation des syndicats professionnels, la liberté complète de la coalition, de l'entente, de l'interdiction existent, elles sont devenues licites.

Ce qui est licite.

Depuis la suppression de l'article 416 du Code pénal, l'organisation de la résistance ouvrière s'est manifestée dans le sens de la suspension volontaire du travail, forme générale de la grève. L'entente entre ouvriers, l'intervention libre des membres du bureau d'un syndicat, le concours discuté, réfléchi

des membres d'une même corporation ou de plusieurs corporations sont légalement autorisés, le concert de toutes les forces ouvrières est permis pour donner à la grève plus de puissance, plus d'efficacité. C'est la liberté de l'organisation de la résistance pacifique, avec ses chances de succès ou d'échec : l'usage de la grève, depuis 1864, n'a fait que se développer en même temps que se développaient les syndicats. Mais à la forme ordinaire de la grève active, de la suspension traditionnelle du travail est venu se manifester un procédé nouveau de résistance : *la résistance passive*, employée par les ouvriers anglais et tout récemment par les ouvriers typographes de toute l'Autriche, au moment de la discussion d'un nouveau tarif pour tout le pays.

A un certain moment, les patrons manifestèrent leur volonté de ne plus faire de concessions et même d'aggraver le tarif sur certains points. Il en résulta une rupture des négociations. Lorsque l'attitude des patrons, avec sa conséquence, la rupture des négociations, fut connue par les ouvriers, ceux-ci, grâce à leur excellente discipline, s'arrangèrent de telle façon que le travail ne fût jamais terminé ; le client ne pouvait recevoir satisfaction. Cette résistance passive produisit un effet immédiat : les patrons s'adressèrent aussitôt au Comité central de la Fédération pour engager celui-ci à agir sur les ouvriers afin qu'ils abandonnassent la résistance

passive. Les administrateurs de la Fédération typographique autrichienne ne consentirent alors à discuter que sous réserve de sérieuses garanties pour la reprise des négociations, et en même temps l'engagement de ne plus résister aux revendications qui avaient amené la rupture. Quand les patrons se furent engagés à tenir leurs promesses, la résistance passive cessa partout aussi rapidement qu'elle avait commencé.

Cette nouvelle méthode de résistance, qu'elle qu'en soit la valeur au point de vue moral, n'en est pas moins licite, tout en reconnaissant qu'elle peut provoquer des représailles patronales par l'application du *lock out,* ou le renvoi. Certainement on peut en signaler l'emploi aux travailleurs français avec ses risques et périls ; elle ne peut en rien être comparée au sabotage, dont nous aurons l'occasion de parler plus loin.

Cette manière de combattre, pour amener les patrons à composition, a été connue en Angleterre sous le nom de *Go canny* ; l'attitude des ouvriers anglais prenait, en ce cas, un caractère plus accentué et ressemblait quelque peu au sabotage.

Le Picketing ou Intervention auprès des syndiqués et des non-syndiqués.

Cette forme de l'action, de la surveillance ou-

vrière exige une grande prudence pour rester licite. Les ouvriers anglais appellent *picketing* la surveillance exercée par les grévistes sur le personnel d'une maison afin d'éviter les défections, et aussi pour débaucher ou détourner les non-syndiqués, les sarrasins ou *rats* de l'intention de prendre la place des grévistes. Cette intervention dans les grèves a été l'occasion de fréquents procès intentés par les patrons contre les syndicats ouvriers, des condamnations graves et toutes récentes ont été prononcées. Mais aujourd'hui, après une campagne longue et énergique, le droit de *picketing* est reconnu par la loi sur l'arbitrage, passée en 1906. Il est aussi un moyen licite que peuvent employer les ouvriers français : intervenir auprès de ceux qui voudraient travailler à la place des grévistes, les persuader, les convaincre, les conseiller sont des procédés permis, à la condition formelle de n'employer ni menaces, ni violences. Cette intervention peut encore se produire auprès des ouvriers d'une usine, d'un atelier en vue de les entraîner à la grève s'ils montrent quelque hésitation à faire cause commune. Toutes ces tentatives sont licites à la condition qu'aucune menace ne soit proférée, qu'aucune atteinte à la sécurité personnelle ne soit portée. Il est bien difficile d'observer le caractère licite d'une telle intervention au milieu de l'agitation et de l'effervescence provoquées par une grève.

Le Boycottage.

Le boycottage est un système de défense ouvrière dont la pratique nous vient d'Amérique, et qui est originaire d'Irlande, croyons-nous : il consiste à faire la grève des consommateurs, des clients envers un patron, un fournisseur. Cette tactique de défense a pour but de provoquer une coalition de l'opinion publique contre les patrons récalcitrants, au bénéfice des patrons qui payent à leurs ouvriers le tarif syndical et respectent leur dignité.

Cette manière d'agir ne peut rester licite qu'en se bornant à recommander aux consommateurs d'une localité ou d'une région les patrons qui respectent les conditions générales du travail. Désigner les patrons réfractaires à ces conditions, par un moyen de publicité quelconque, ce serait s'exposer à des poursuites judiciaires pour atteinte portée au libre exercice d'une industrie.

En Angleterre, en Amérique, en Allemagne, le boycottage est exercé avec succès. Des exemples nombreux peuvent être cités ; ils indiquent l'efficacité de ce système de combat économique qui a amené les patrons à capitulation. En Amérique, une troupe d'artistes obtenait gain de cause en associant le public à ses réclamations contre le directeur du théâtre. Les spectateurs avaient fait le vide.

A Berlin, le propriétaire d'une grande brasserie, dont les locaux servaient habituellement aux réunions de la sociale-démocratie, avait refusé l'usage d'une salle à un moment de vive agitation. Le mot d'ordre fut donné dans tous les milieux ouvriers, la brasserie ne fut plus fréquentée, un préjudice énorme en fut la conséquence pour le brasseur. Il dut revenir sur sa décision et accorder ses locaux pour les besoins du parti ouvrier.

Bien d'autres exemples pourraient être cités en dehors du cas célèbre qui a donné son nom (Boycott) au système d'intervention de l'opinion que je cite.

En France et en Suisse, pour l'Europe, la Ligue sociale d'acheteurs, fondée par l'heureuse et persévérante initiative d'une femme très distinguée et de nobles sentiments, Mme Henriette Brunhes, crée un mouvement d'opinion dans la bourgeoisie en vue de n'accorder la faveur de la clientèle qu'aux fournisseurs qui traitent et payent convenablement leur personnel des deux sexes. C'est là une excellente initiative de boycottage.

L'usage du *label* constitue aussi une sorte de boycottage, une action sérieuse et très efficace auprès des consommateurs, la grève pacifique, calme, réfléchie, *licite* contre les patrons ou les fournisseurs qui fabriquent ou vendent une marchandise exécutée contrairement aux conditions normales établies par les syndicats ou les fédérations professionnelles.

En Amérique, l'usage du label a fait des progrès énormes, plus de quatre-vingts marques corporatives sont appliquées pour guider le consommateur dans le choix de ses achats. Une législation relative au label commence à naître pour établir le titre de propriété syndicale qu'il constitue. En France, la Fédération du livre en fait un usage très sérieux, qui commence à porter ses fruits, et avec persévérance elle poursuivra l'application du label en ne négligeant rien pour en fixer les titres juridiques de propriété.

Mise a l'Index.

L'article 416 s'élevait en termes très nets contre toute interdiction prononcée au préjudice du patron ou au préjudice de l'ouvrier. De nombreuses condamnations ont été prononcées par les tribunaux contre les syndicats ouvriers, contre leurs représentants, pour mises à l'index soit d'un patron, soit d'un ouvrier ; de fortes indemnités en dommages-intérêts ont été infligées pendant la période où l'article 416 était encore vigueur. Mais depuis l'application de la loi de 1884, date de l'abrogation de l'article 416, la mise à l'index a été tolérée lorsqu'elle se rapportait rigoureusement et exclusivement « à la défense des intérêts professionnels ».

C'est sur ce point bien précis que repose le ca-

ractère licite de la mise à l'index ou de l'interdiction, qu'elle vise le patron ou l'ouvrier.

La mise à l'index est encore une mesure licite qui a pour but d'associer l'opinion publique, de l'informer des griefs que les ouvriers d'une même profession ont à formuler contre un ou plusieurs patrons, contre un ou plusieurs ouvriers, qui auraient violé les conditions de travail établies par le syndicat ou par l'usage dans la corporation.

La mise à l'index n'est pas autre chose qu'une sorte d'excommunication civile, pratiquée depuis un temps immémorial par les catholiques envers ceux qui ne pratiquent pas le culte de leur religion. De terribles représailles étaient autrefois exercées contre les catholiques non pratiquants ; signalés aux fidèles comme areligieux, le vide se faisait autour d'eux, la clientèle les abandonnait et la ruine en était quelquefois la conséquence.

Aujourd'hui, les mêmes mesures de protection peuvent et doivent être licitement employées contre les patrons récalcitrants, contre les ouvriers qui trahissent leurs devoirs. Les catholiques nous ont montré le chemin.

En tout cas, en raison de l'incertitude des tribunaux dans l'interprétation du texte de l'article 414, la Fédération du Livre, considérant l'interdiction comme un moyen licite de défense corporative, était résolue à user de cette interdiction chaque fois qu'elle lui semblerait nécessaire à la protec-

tion des intérêts qu'elle avait à défendre ; elle voulait arriver à fixer une jurisprudence sur cette délicate matière, dût-elle subir certaines pénalités ; il fallait être fixé.

Une des causes les plus intéressantes que la Fédération ait eu à soutenir a été le cas de la mise à l'index de M. D..., imprimeur d'une ville du centre de la France. Il poursuivit le syndicat typographique de la ville parce qu'il avait affiché la mise à l'index de sa maison, ce patron ayant refusé de signer le tarif accepté par ses collègues.

Le syndicat fut acquitté par le tribunal correctionnel. Le patron fit appel, l'acquittement fut confirmé après de remarquables plaidoiries de l'éminent avocat, Me Thiéblin, le dévoué avocat-conseil de la Fédération du Livre. D'autres procès furent intentés contre le journal la *Typographie française,* organe de la Fédération du Livre, pour publication des mises à l'index. La Fédération elle-même, des sections furent poursuivies et traduites devant les tribunaux, pour affichage de mise à l'index.

Diverses condamnations furent prononcées ; mais ce qui est intéressant à signaler, c'est que les condamnations ne visaient nullement la mise à l'index proprement dite : seuls les termes injurieux ou diffamatoires par lesquels la mise à l'index était prononcée étaient invoqués ; ou encore parce que la mise à l'index avait pris un caractère extra-professionnel. Ce qui veut dire que la publicité de la

mise à l'index, par voie d'affiches ou de journaux, est *licite* à la condition de s'adresser aux intéressés professionnels, et en se bornant à faire connaître, avec exactitude, sobriété, modération, les faits qui ont motivé la mise à l'index.

Qu'il s'agisse de l'interdiction prononcée contre un patron ou contre un ouvrier, cette mesure ne peut rester *licite* qu'à l'exclusive condition qu'elle soit motivée par la défense des intérêts professionnels. Elle est exposée à une condamnation dès qu'elle prend un caractère étranger aux intérêts corporatifs, si elle a l'apparence d'un acte vindicatif ou de viser un but électoral, politique quelconque.

Mais ce qui différencie encore la jurisprudence actuelle d'avec la jurisprudence antérieure à 1884, c'est que la sanction civile a remplacé la sanction pénale ; la peine est beaucoup moins grave, elle entraîne des conséquences beaucoup moins redoutables. En un mot, l'interdiction du travail peut devenir un délit civil et non plus un délit pénal.

La législation actuelle considère comme licite, et l'expérience de la vie militante l'a confirmé, la coalition, l'entente des ouvriers, le concert entre travailleurs de même profession ou de professions diverses en vue de cesser le travail, le droit individuel ou collectif de refuser tout concours à un ou plusieurs patrons ; la propagande en faveur de la grève auprès des ouvriers, sans menaces ni violences ; le boycottage des patrons ou des fournis-

seurs avec les précautions indiquées ; la mise à l'index par la publicité (affiches ou presse) des patrons ou des ouvriers qui portent préjudice aux intérêts corporatifs ou professionnels.

Voyons maintenant ce qui est *illicite*, ce qui est interdit par la loi.

Quelques articles du Code pénal et l'article 1382 du Code civil délimiteront le champ de notre examen sur cette délicate matière de la grève.

Il y a un principe de droit, base de toute la jurisprudence, qui guide ou inspire tous les jugements : « Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. »

Avec une rigueur constante, la magistrature observe ce principe, et c'est en vertu de cette protection des intérêts et de la liberté de l'individu que les articles 414, 415 du Code pénal établissent ce qui est *illicite* dans les conflits qui peuvent surgir entre patrons et ouvriers. Voici comment sont conçus les articles 414 et 415 modifiés depuis la suppression de l'article 416 :

Art. 414. — Sera puni d'un emprisonnement de 6 jours à 3 ans et d'une amende de 16 francs à 3 000 francs, ou à l'une de ces deux peines seulement, quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir, une cessation concertée du travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail.

Art. 415. — Lorsque les faits punis par l'article précédent auront été commis par suite d'un plan concerté, les coupables pourront être mis, par l'arrêt ou le jugement, sous la surveillance de la haute police pendant 2 ans au moins et 5 ans au plus.

Il n'est pas besoin d'insister sur le caractère très rigoureux des pénalités prévues par ces deux articles. Leur interprétation a fourni prétexte à des jugements plus ou moins sévères. Ces articles 414 et 415 sont beaucoup plus graves, dans leurs dispositions répressives, que pour des délits de droit commun et de même nature.

Si l'on se place au point de vue strict du droit, on comprend que le législateur ait voulu protéger l'individu contre les violences, les voies de fait, les menaces, toujours à redouter dans les périodes de trouble, au moment où un conflit se déclare entre patrons et ouvriers.

Les violences, les *voies de fait* peuvent être classées dans la même catégorie d'actes *illicites*. Si la propagande orale, écrite, peut être autorisée ainsi que la discussion paisible en vue d'obtenir l'approbation et le concours des ouvriers, ou le consentement des patrons, il est tout naturel que les violences sur les personnes et sur les choses, que les voies de fait soient interdites et constituent des actes illicites au premier chef, qu'ils soient accomplis envers les patrons ou envers les ouvriers, envers les objets ou les propriétés.

Il est des circonstances graves, dans les conflits qui éclatent, où l'on conçoit la violente colère des ouvriers, l'explosion de profonds ressentiments longtemps contenus devant l'ignominie, le caractère implacable de la conduite de certains patrons. Et personnellement il nous est arrivé plus d'une fois de subir un mouvement de révolte violente devant l'intransigeance et la dureté patronales. Le désir de détruire nous avait saisi ; mais la réflexion venait et nous comprenions, aussi justifié que paraisse un châtiment, que ce n'était pas une solution, que la violence aurait provoqué la violence sans profit pour la cause à défendre. C'est pourquoi nous devons condamner les violences contre les personnes et contre les choses, tout en reconnaissant que dans des cas déterminés, la force est un moyen qui s'explique, et que la violence ramènerait quelquefois à la raison ou à plus de justice les patrons réfractaires à tout sentiment d'humanité. Mais il est impossible de préconiser la violence comme un moyen normal de progrès et d'amélioration sociale, car elle peut aussi être une cause de redoutables repésailles, d'oppression et de réaction.

Menaces.

Les menaces peuvent prendre différentes formes, parlées ou écrites ; elles peuvent viser la sécurité

personnelle, la situation à l'atelier, la persécution, l'interdit, l'exclusion du syndicat, etc. Elles constituent des actes *illicites.*

Mais pour qu'elles aient ce caractère illicite bien défini, il faut que les menaces soient bien manifestes, et suivant la définition de M. Barthou dans son rapport si intéressant, « elles s'entendent, dans le sens le plus indéterminé et le plus large, de tout acte *illicite* pouvant inspirer la crainte d'un mal à une personne raisonnable ».

Et on comprend que le législateur ait voulu préserver les personnes contre les menaces de diverse nature, car l'expérience des faits démontre qu'il y a peu de mouvements, peu de luttes provoqués par les revendications ouvrières qui ne donnent l'occasion de formuler des menaces contre ceux qui ne s'associent pas à la grève ou qui remplacent les grévistes. Et il est bien difficile qu'il en soit autrement : la trahison, sous prétexte de liberté du travail, soulèvera toujours l'indignation, et de l'indignation à la menace, aux voies de fait, la distance n'est pas grande.

Mais d'autre part, il faut distinguer entre la seule information donnée à celui qui viole les devoirs de solidarité sur les conséquences, dans l'avenir, que peut entraîner sa conduite, et les menaces proprement dites. Il y a là une nuance très réelle ; l'information est légitime, licite, loyale, tandis que la menace est illicite. En matière si délicate, les intéressés auprès

desquels interviennent les grévistes ne manquent pas d'exagérer le caractère de cette intervention, aidés ou excités par les patrons. Les magistrats eux-mêmes ne se soucient pas beaucoup d'établir cette distinction, et pourtant elle se justifie.

Manœuvres frauduleuses.

L'article 415 du Code pénal considère comme illicites les « manœuvres frauduleuses ». Que faut-il entendre par cette expression vague, obscure, qui permet les interprétations les plus abusives ? Aucun fait matériel n'est indiqué et qui soit susceptible de tomber sous le coup d'une telle dénomination.

Pourtant on peut considérer comme manœuvres frauduleuses des promesses quelconques, des engagements tenus ou non tenus, des distributions d'argent, corruption, dénonciations, intrigues, et ainsi de suite, toute mesure considérée comme susceptible d'entraîner les hommes à la grève par la crainte et malgré eux. Cette définition des « manœuvres frauduleuse » n'a aucun caractère juridique, elle dépend entièrement des dispositions de la magistrature, ce qui prouve que les coalitions les plus légitimes, les plus pacifiques peuvent néanmoins être incriminées et condamnées.

Suivant Émile Ollivier, rapporteur de la loi qui modifiait les articles 414, 415 et 416 en 1864, les

manœuvres frauduleuses devaient réunir quatre conditions : « 1° la fraude, c'est-à-dire la tromperie, l'action faite de mauvaise foi ; 2° des actes combinés artificieusement pour surprendre la confiance ; 3° des manœuvres frauduleuses qui soient de nature à faire impression, c'est-à-dire n'être pas d'une telle grossièreté qu'elles n'aient pu raisonnablement agir sur ceux qu'elles avaient en vue d'entraîner ; 4° enfin des manœuvres qui aient été déterminantes, c'est-à-dire qui aient effectivement porté atteinte par le moyen d'une coalition, à la liberté des patrons ou des ouvriers. »

Qui ne comprend tout ce que ces diverses conditions exigées pour caractériser les manœuvres frauduleuses offrent de facilités aux magistrats pour condamner comme illicites la plus timide intervention dans un conflit entre patrons et ouvriers.

Des juriconsultes éminents, M. Garraud, notamment M. Faustin Hélie ont formulé de vives critiques contre le délit attaché aux manœuvres frauduleuses.

« Quels actes, en effet, dit M. Faustin Hélie, quelque innocents, quelque puérils qu'ils fussent, ne pourraient être considérés comme des manœuvres ? Les démarches les plus légitimes, les propositions les plus droites, les soins les plus simples, ne pourraient-ils pas prendre ce caractère ?... Les mots « manœuvres frauduleuses » sont si dangereux qu'ils peuvent devenir une arme terrible,

blessant l'innocent plus encore que le coupable. »

Les manœuvres frauduleuses constituent donc un délit et un délit spécial, très grave, car le Code, en dehors de l'article 415, ne prévoit aucune pénalité contre les manœuvres frauduleuses ; elles visent exclusivement la coalition, la grève, la liberté du travail.

Il y aurait des recherches très intéressantes à faire, dans la jurisprudence, pour se rendre compte dans quelle mesure et dans quelles circonstances cette disposition de l'article 415 a été appliquée. Malheureusement nous ne disposons ni d'assez de temps ni des matériaux nécessaires pour faire ces recherches.

Ce qu'il importe de faire ressortir, c'est la sévérité arbitraire de cet article 415, les armes dangereuses qu'il place entre les mains des magistrats, les abus auxquels il peut donner lieu.

Et cela est si vrai, qu'un mouvement d'opinion s'est produit parmi les hommes politiques les plus marquants, dès 1864, lorsque le Corps législatif discutait la modification de l'article 416. Ils demandaient, pour les délits occasionnés par les grèves, l'application du droit commun et non une loi d'exception comportant une sanction pénale plus grave que pour des faits de même nature prévus par les articles 309, 310, 311 du Code pénal.

Plus tard, en 1884, lorsque la loi sur les syndicats professionnels fut discutée au Parlement, le

rapporteur, M. Allain-Targé, demanda l'abrogation des trois articles 414, 415 et 416. Seul ce dernier article fut supprimé.

Le Parlement se décidera-t-il à abroger ces deux articles ? Il serait téméraire de l'espérer en raison des événements contemporains.

L'interdiction, la Mise a l'index d'un ouvrier, d'un patron.

La jurisprudence de la Cour de cassation sur cette question est assez importante et moins compliquée que sur d'autres délits. L'interdiction est *illicite* chaque fois qu'elle est appliquée en vue de porter atteinte à la liberté du travail et en dehors de la défense exclusive des intérêts professionnels.

Ainsi un patron ne peut être mis à l'index s'il n'embauche pas de syndiqués en payant le salaire syndical, en respectant les conditions du travail fixées par le syndicat. Même impossibilité s'il refuse de renvoyer un non syndiqué.

Un ouvrier ne peut être mis en interdit pour la seule raison qu'il n'est pas syndiqué, mais seulement s'il est établi qu'il a porté préjudice aux intérêts professionnels, qu'il ne se soumet pas aux conditions du travail fixées par le syndicat.

Sabotage.

Depuis quelques années, les luttes ouvrières ont pris une telle intensité que la résistance, la suspension du travail s'est compliquée de mesures qui ont pour effet de mettre le matériel, les instruments de travail, les marchandises, les produits fabriqués hors d'usage, au moins momentané. Cette forme de lutte a pris le nom de *sabotage*. Il est absolument *illicite* et prévu par l'article 443 du Code pénal, ainsi conçu :

Quiconque à l'aide d'une liqueur corrosive, ou par tout autre moyen, aura volontairement détérioré des marchandises, matières ou instruments quelconques servant à la fabrication, sera puni d'un emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende qui ne pourra excéder le quart des dommages-intérêts ni être moindre de seize francs.

Si le délit a été commis par un ouvrier de la fabrique ou par un commis de la maison de commerce, l'emprisonnement sera de deux à cinq ans, sans préjudice de l'amende, ainsi qu'il vient d'être dit.

Le *sabotage* se pratique sous différentes formes, tantôt par la destruction des matériaux, tantôt par une résistance passive qui paralyse la production en mettant obstacle au fonctionnement des machines ou des outils, soit encore par la falsification, la fabrication défectueuse des produits.

On peut placer également sous cette forme de résistance ce que les Anglais appellent le *rattening*,

qui consiste à rendre impossible le travail par des manœuvres, soustraction d'outils, de matériaux, erreurs volontaires qui empêchent la livraison du travail, etc. Cette manière de procéder rappelle aussi une autre forme de sabotage, *go canny,* abandonnée en Angleterre et dont il est question plus haut.

Tous ces procédés peuvent être considérés comme illicites et susceptibles de poursuites judiciaires.

Le *sabotage,* malgré son caractère illicite, semble, en France, gagner du terrain, bien que nombre de travailleurs ou de corporations aient manifesté leur répugnance pour un système qui manque de moralité, de courage, de dignité et qui ne peut atteindre avec certitude le but pour lequel il est pratiqué.

Nous ne saurions hésiter à condamner ce mode de résistance, dont les conséquences peuvent être la source de véritables catastrophes où les travailleurs eux-mêmes pourraient en devenir les principales victimes. Désireux de connaître ce qui se passe en Angleterre, je consultai le secrétaire de l'une des plus belles organisations anglaises, membre de la Chambre des communes. Voici un extrait de sa lettre :

Le sabotage est, et très justement, défendu par la loi, et punissable par de sévères pénalités. Depuis les tristes événements de Sheffield vers 1862 (où l'on découvrit que parmi les actes de sabotage commis à l'instigation du Secré-

taire du Syndicat des meuniers en grève, il y eut quatre crimes ou meurtres), le sabotage est à peu près inconnu en Angleterre et est fortement condamné par les ouvriers et l'opinion publique.

Si le sabotage pratiqué par les ouvriers est condamnable, nous nous élevons avec plus d'énergie encore contre le sabotage patronal, conséquence du désir immodéré de gagner de rapides fortunes : falsification des produits, fabrication défectueuse de l'outillage ou des machines, constructions élevées avec des matériaux de mauvaise qualité, etc., voilà ce que révèlent chaque jour les accidents, les grèves, les poursuites dirigées contre les auteurs de ce sabotage. Et nous ne sommes pas au bout de ces scandaleuses révélations. Que de fois les ouvriers ont-ils dénoncé, au cours d'une crise amenée par le refus des patrons de donner satisfaction à leurs réclamations, les malversations, le sabotage auxquels se livraient les patrons ! Il faut seulement regretter que ces révélations ne soient faites qu'à la suite d'un profond mécontentement ; elles perdent ainsi de leur valeur morale. Sans le conflit, les malversations pourraient donc se continuer ? C'est un devoir social de faire connaître ce sabotage qui ruine la santé publique et compromet la sécurité générale. Toutes les classes de la société sont intéressées à la pratique de mœurs industrielles plus honnêtes !

*
* *

En faisant cet exposé, un peu trop superficiel, je ne me suis inspiré que des faits indiqués par la pratique. Il m'a fallu rester dans la limite tracée par le titre même de cette conférence en précisant ce qui est licite et illicite en cas de grève. Je me suis abstenu, autant que possible, de faire une incursion sur un autre domaine, de faire des appréciations étrangères au sujet traité.

Cependant, je croirais avoir traité la question d'une façon incomplète si je ne disais pas ce que je pense de la grève elle-même.

Comme je l'ai dit au début, le monde ouvrier français, celui qui est organisé, se divise en deux catégories : les uns considèrent que les grèves doivent garder un caractère pacifique, répudiant la violence comme une source de funestes abus, d'une réaction certaine ; les autres, en cas de refus de la part des patrons d'accorder satisfaction aux revendications ouvrières, se déclarent favorables à la grève, grève violente, si elle est nécessaire, à l'emploi de la force, ne comptant que sur leur initiative, renonçant à l'intervention des pouvoirs publics.

J'ai déjà affirmé mon opinion : je considère la grève violente, partielle ou générale, expropriatrice

ou non, comme un véritable danger, elle menace l'organisation ouvrière elle-même, elle peut amener une catastrophe qui causera des ruines de part et d'autre, mais elle n'instaurera pas la société idéale. Et si l'action directe, c'est-à-dire la seule intervention des ouvriers organisés pour défendre leurs intérêts est désirable, je ne crois pas qu'elle soit suffisante pour assurer le triomphe des aspirations du prolétariat. Et comme, malgré nous, la loi jouera encore longtemps un rôle important dans la vie économique, il y a lieu de demander que cette loi soit moins dure, que la magistrature modifie l'esprit qui l'anime.

Que la jurisprudence, jusqu'alors basée sur la stricte et rigoureuse application du droit romain, se pénètre davantage de la pensée moderne et soit guidée par des raisons plus humaines.

C'est là une modification qui s'impose si l'on veut que l'équité des jugements repose sur les véritables responsabilités morales et sociales, aussi agissantes que les responsabilités matérielles pour la réparation d'un préjudice quelconque.

V

SI LA GRÈVE SUSPEND LE CONTRAT DE TRAVAIL

Par C. Perreau,
Professeur à la Faculté de droit de Paris.

La grève a-t-elle pour effet de rompre le contrat de travail, ou simplement de le suspendre? C'est là, peut-il sembler au premier abord, un singulier sujet et dont l'énoncé rappelle assez bien les subtils problèmes auxquels se complaisait la dialectique des docteurs d'autrefois. Il est à présumer cependant que ce sujet présente quelque intérêt, et sans doute aussi qu'il a quelque importance, puisque dans les milieux les plus divers on s'en préoccupe aujourd'hui. En dehors même des ouvriers et des patrons qu'elle divise, la question de la nature juridique de la grève et de son influence sur le contrat de travail suscite parmi les économistes et les jurisconsultes de fréquentes controverses et provoque dans la jurisprudence des tribunaux de profondes divergences. Elle a fait récemment, devant le Conseil supérieur du travail, l'objet d'un long et intéressant débat, et le gouvernement lui-même a cru

devoir, dans son projet de loi sur le contrat de travail, lui consacrer une disposition particulière.

Quel intérêt pratique peut-il donc y avoir à déterminer si la grève constitue la rupture, ou simplement la suspension du contrat de travail? C'est là un premier point que je devrai m'efforcer de préciser. Mais, avant d'en aborder l'examen, deux observations préliminaires me paraissent s'imposer.

D'une part, lorsqu'on se demande si la grève équivaut à rupture ou à suspension du contrat de travail, il ne s'agit pas de savoir quel effet peut produire la grève envisagée en elle-même, en tant que fait collectif, en tant que cessation collective du travail, sur la masse des contrats individuels de travail conclus par les grévistes. Il s'agit de déterminer simplement quelle est, sur chacun de ces contrats individuels, au point de vue de son maintien ou de sa rupture, la répercussion résultant de ce qu'une des deux parties a cru devoir adhérer à la grève. En pratique, la question de rupture ou de suspension du contrat de travail se posera devant les tribunaux, non pas entre l'employeur et la masse des grévistes, mais entre l'employeur et tel ou tel des grévistes. Il y aura peut-être une série de litiges individuels ; il n'y aura pas un litige collectif né de la grève et relatif à l'ensemble des rapports contractuels qui existaient avant la grève entre l'employeur et ses employés.

Et il en serait ainsi même au cas où les condi-

tions des divers contrats individuels de travail seraient fixées par une convention collective. Une semblable convention s'ajoute en effet aux contrats individuels de travail conclus par les grévistes ; elle leur sert de préface, mais ne les fait pas disparaître pour se substituer à eux. Il y aurait lieu toutefois de rechercher, en pareil cas, non seulement quel est sur chacun des contrats individuels de travail l'effet de l'adhésion de l'une des parties à la grève, mais encore quelle est la répercussion de celle-ci sur la convention collective elle-même. Cette convention subsiste-t-elle ou est-elle rompue par la grève ? Question délicate, distincte de celle que nous envisageons aujourd'hui, et dont la solution dépendrait sans doute de l'étendue des engagements contractés et de la nature des responsabilités assumées par le groupement, par le syndicat partie à la convention collective.

D'autre part, et c'est la seconde observation qu'il me paraît nécessaire de présenter avant d'aborder le fond du débat, la question de rupture ou de suspension du contrat de travail se pose dans les mêmes termes, qu'il s'agisse de la grève ouvrière ou de la grève patronale, du « lock-out ». L'un et l'autre de ces faits constituent, depuis 1864, l'exercice du même droit ; l'un et l'autre doivent, par suite, avoir la même influence sur le sort des contrats individuels de travail antérieurement conclus.

Demandons-nous maintenant quel intérêt prati-

que présente la question de savoir si la grève constitue la rupture, ou simplement la suspension du contrat de travail. Cet intérêt, qui nous est révélé par l'examen d'un certain nombre de décisions judiciaires, paraît exister à un triple point de vue.

Tout d'abord à l'occasion de la fixation du salaire de base d'après lequel, en cas d'accident du travail ayant occasionné la mort ou une incapacité permanente, est calculée la rente due à la victime ou à ses ayants cause. Il s'agit donc ici d'un intérêt en quelque sorte extérieur au contrat de travail.

Dans l'hypothèse que je viens d'indiquer, l'article 10 de la loi du 9 avril 1898, complétée et modifiée par une loi du 31 mars 1905, distingue suivant que l'ouvrier victime de l'accident a été embauché depuis plus ou moins de douze mois. Dans le premier cas, le salaire annuel pris comme salaire de base est le salaire effectivement touché par l'ouvrier pendant les douze mois qui précèdent l'accident.

Dans le second cas, pour avoir le salaire de base, on ajoute au salaire effectivement touché par la victime de l'accident le salaire moyen qu'un ouvrier de la même catégorie aurait reçu pendant la période de temps nécessaire pour compléter les douze mois.

Ceci posé, que décider en cas de grève survenant dans les douze mois qui précèdent l'accident ? Comment, en pareille hypothèse, le salaire de base sera-t-il calculé ?

Tout dépend du point de savoir si la grève rompt ou suspend le contrat de travail. Si la grève constitue la rupture du contrat de travail, l'ouvrier est considéré comme embauché depuis moins de douze mois. Par suite, il faudra faire entrer dans le calcul du salaire de base le salaire effectivement touché par lui depuis la cessation de la grève, en ajoutant à ce salaire effectif, pour constituer le salaire annuel, le salaire moyen complémentaire d'un ouvrier de même catégorie. Si on envisage au contraire la grève comme constituant, non la rupture, mais la simple suspension du contrat de travail, le salaire de base sera constitué par le salaire effectivement touché pendant les douze derniers mois qui précèdent l'accident. Le temps de la grève comptera dans ces douze mois, et de ce fait, le salaire de base se trouvera diminué.

A ce premier point de vue, l'opinion qui voit dans la grève une rupture du contrat de travail est donc la plus favorable à l'ouvrier.

Mais on peut se demander si, pour calculer le salaire de base en cas d'accident, c'est bien au caractère juridique de la grève et à son influence sur le contrat de travail qu'il convient de s'attacher ; et s'il ne serait pas, au contraire, beaucoup plus rationnel de demander à la loi de 1898 elle-même la solution d'une difficulté qui naît de l'interprétation d'une disposition de cette loi. Si on s'inspire, en effet, non seulement du texte de la loi de 1898, mais

aussi de son esprit et des travaux préparatoires, on est amené à penser que, pour fixer le salaire de base, il faut, dans le temps de travail rémunéré par un salaire effectif, faire rentrer les interruptions de travail elles-mêmes, lorsque celles-ci, du moins n'ont pas le caractère de faits volontaires de la part de l'ouvrier. Cette interprétation, admise par la jurisprudence dans les premières années qui suivirent l'application de la loi, est aujourd'hui consacrée par le texte de son article 10, tel qu'il a été remanié par la loi du 31 mars 1905. Toute la question que nous avons précédemment discutée revient donc à se demander si la grève peut être ou non considérée comme une interruption volontaire de travail, question délicate assurément, bien qu'antérieurement à la loi de 1905 certaines décisions judiciaires l'aient résolue dans un sens favorable à l'ouvrier. Mais quelle que soit l'opinion qui prévale sur ce point, il est clair qu'ainsi envisagée, la question de fixation du salaire de base en cas d'accident peut et doit être résolue sans qu'il soit besoin de rechercher si la grève constitue la rupture ou la suspension du contrat de travail. Ainsi disparaît complètement le premier des intérêts pratiques que semblait présenter la détermination de la nature juridique de la grève.

En est-il différemment du second que nous révèlent les arrêts, et qui, celui-là, se rattache directement au contrat de travail ? Si la grève est déclarée

brusquement, sans pourparlers préalables, ce qui pour une raison de tactique n'est pas un fait exceptionnel, et si la cessation soudaine du travail cause à l'autre partie un préjudice, par exemple en la mettant dans l'impossibilité d'exécuter ses commandes en temps utile s'il s'agit de la grève ouvrière, ou dans l'impossibilité de trouver rapidement du travail, en cas de lock-out, la partie ainsi lésée peut-elle réclamer à l'autre des dommages-intérêts ?

Oui, si la grève constitue la rupture du contrat de travail. L'article 1780 du Code civil, tout en consacrant le principe de la résiliation du contrat de travail par la volonté unilatérale de l'une des parties, admet cependant la possibilité de dommages-intérêts en cas de rupture abusive. Et il pourra y avoir rupture abusive dans diverses hypothèss : D'abord, si la grève a été déclarée au mépris de l'usage des lieux et de la profession, qui imposerait le respect d'un délai-congé ; ensuite, même si le délai-congé n'est pas d'usage ou s'il a été respecté, au cas ou la grève aurait été déclarée sans autre but que l'intention de nuire, ou même, quelle que fût d'ailleurs l'intention des grévistes, si la grève a été pour l'autre partie l'origine d'un préjudice manifestement injuste. Dans ces divers cas, la grève envisagée comme rupture du contrat de travail aura le caractère abusif et les tribunaux pourront allouer à la partie lésée des dommages-intérêts.

Si on voit au contraire dans la grève une simple suspension du contrat de travail, il ne saurait évidemment être question de lui appliquer les dispositions de l'article 1780 du Code civil. Mais est-ce à dire qu'avec cette interprétation de sa nature juridique, la grève ne puisse pas être le principe d'une condamnation à des dommages-intérêts contre les grévistes ? Je ne le pense pas, pour ma part. Que la grève vaille rupture ou suspension du contrat de travail, elle implique en tout cas cessation du travail, c'est-à-dire inexécution de l'obligation naissant du contrat à la charge de l'ouvrier. Or, l'inexécution d'une obligation de faire se résout, aux termes de l'article 1142 du Code civil, en dommages-intérêts au profit du créancier. Les grévistes pourront donc se voir condamnés à des dommages-intérêts, non plus il est vrai pour rupture abusive, mais pour inexécution de leur obligation de travailler. Sans doute ils pouvaient se soustraire à cette obligation en rompant le contrat, mais ils devaient alors observer le délai-congé d'usage. Si la grève ne constitue pas par elle-même une rupture du contrat, si celui-ci est maintenu malgré elle, l'obligation de travailler subsiste et son inexécution est, à la charge des ouvriers grévistes, l'origine de dommages-intérêts. La solution serait d'ailleurs la même au cas de « lock-out » ; l'employeur doit le salaire convenu tant que l'obligation corrélative de travail est exécutée, et il ne

saurait dépendre de lui de se soustraire à cette obligation de payer le salaire, sinon en observant le délai-congé fixé par l'usage des lieux et de la profession.

On pourrait être tenté de contester notre raisonnement en disant qu'il constitue la négation du droit de grève. L'exercice de ce droit reconnu par la loi du 25 mai 1864 ne saurait être, semble-t-il, l'origine d'une responsabilité pécuniaire. Mais à cette objection, la jurisprudence se charge de répondre. En quoi consiste le droit de grève ? Simplement en ceci que la coalition, l'entente entre les ouvriers ou les patrons en vue de défendre leurs intérêts, notamment par la cessation simultanée du travail, qui était autrefois frappée de peines sévères par les articles 414 à 416 du Code pénal, est aujourd'hui licite au point de vue du droit pénal et ne peut plus donner lieu à poursuites. En modifiant les articles, 414, 415 et 416, le législateur de 1864 substitue au délit de coalition le délit d'atteinte à la liberté du travail. La grève n'est plus punissable en elle-même, mais seulement dans certaines des manifestations extérieures dont elle est parfois accompagnée. Mais de ce que la grève n'est plus punissable en elle-même, en tant que résultat d'un concert entre ouvriers ou patrons, il ne s'ensuit pas que chacun des grévistes cesse d'être tenu des engagements qui résultaient pour lui de son contrat, notamment de l'engagement de

travailler tant que le contrat subsiste, ou de celui d'observer le délai-congé en cas de rupture. Aucun texte ne définit en effet le droit de grève et n'indique que son exercice ait pour effet de placer les grévistes hors du droit commun au point de vue des obligations résultant de leurs contrats.

Si donc la grève équivaut à rupture, le gréviste doit observer le délai-congé à peine de dommages-intérêts. Si elle laisse subsister le contrat, l'ouvrier manquant à son obligation de travailler est passible de dommages-intérêts. Cette idée que la grève ne dégage pas les individus qui y participent des obligations par eux antérieurement contractées, est nettement affirmée par les décisions judiciaires les plus récentes. C'est ainsi que, dans un arrêt célèbre en date du 18 mars 1902, la Cour de Cassation, pour laquelle la grève équivaut à rupture du contrat de travail, déclare que « la grève, quelque légitime qu'en soit l'exercice, ne laisse pas moins les parties dans les liens de l'engagement qu'elles ont pris d'observer entre elles les délais d'usage » ; et, par un jugement du 4 septembre 1907, rapporté au bulletin de l'office du travail, le Conseil des prud'hommes de Reims, pour qui la grève ne vaut pas rupture, constate cependant de son côté « que s'il est vrai qu'en l'état actuel de la législation de ce pays la grève a seulement pour effet de suspendre l'exécution du contrat,... il ne saurait toufois découler de ce principe que l'une ou l'autre des

parties contractantes peut brusquement et au mépris de tout délai de prévenance ou de toute clause de la convention qui les lie, cesser le travail sans encourir vis-à-vis de la partie lésée par ce brusque arrêt du travail, les conséquences civiles de cette violation du contrat. »

Mais alors, en ce qui concerne le point de savoir si la grève peut être à l'encontre des grévistes l'origine d'une condamnation à des dommages-intérêts, la seule différence qu'il paraisse possible de relever entre la théorie de la grève-rupture et la théorie de la grève-suspension se ramène à ceci : si la grève vaut rupture du contrat de travail, le délai-congé doit être observé, à peine de dommages-intérêts. Si la grève est simplement une suspension du contrat, la cessation immédiate du travail peut donner lieu à dommages-intérêts contre les grévistes, mais les tribunaux ont un pouvoir d'appréciation. Si par exemple la grève est provoquée par la prétention de l'employeur de modifier brusquement les conditions primitives du contrat ou par sa résistance à l'application des lois protectrices des travailleurs, ils pourront décider qu'en suspendant le travail les ouvriers n'ont pas commis de faute, que l'inexécution de l'obligation de travailler ne leur est pas reprochable et qu'ils ne doivent pas de dommages-intérêts. En d'autres termes, la théorie de la grève-suspension semble donner aux tribunaux saisis d'une action en dommages-intérêts con-

tre les grévistes un droit de regard sur les motifs de la grève. Encore cette différence entre les deux théories est-elle moins profonde qu'on pourrait le penser, car si, la grève étant envisagée comme une rupture des contrats, les grévistes sont en principe tenus d'observer le délai-congé même au cas où ils auraient des motifs légitimes de rompre, du moins les tribunaux peuvent-ils trouver dans les circonstances de la cause une raison de les dispenser d'observer le délai-congé et de les décharger par suite de tous dommages-intérêts. De telle sorte qu'en définitive, avec la théorie de la rupture comme avec celle de la suspension, on arrive à cette conséquence que la grève peut, suivant l'appréciation des tribunaux, donner ou non lieu à une condamnation en dommages-intérêts contre les grévistes. Le second intérêt de la controverse semble donc disparaître aussi complètement que le premier.

Reste le troisième qui, d'après les arrêts, se présenterait lorsque l'employeur remplace immédiatement les grévistes et refuse de les reprendre, une fois la grève terminée. Est-il, en pareil cas, tenu de leur payer une indemnité pécuniaire ?

Si l'on envisage la grève comme une rupture du contrat, l'employeur est immédiatement libéré vis-à-vis des grévistes. La rupture provient en effet du propre fait de ceux-ci ; la grève équivaut à l'exercice par eux du droit de congé ; l'employeur n'a donc pas à user lui-même de ce droit ni à observer

un délai de prévenance. Ses contrats étant rompus sans son fait, il peut remplacer immédiatement ses anciens ouvriers, et n'est tenu envers eux d'aucune indemnité. Si, au contraire, la grève ne vaut que suspension du contrat de travail, c'est l'employeur qui rompt ce contrat lorsqu'une fois la grève terminée il refuse de reprendre à son service les grévistes, et par suite, il est tenu d'observer à l'égard de ceux-ci le délai de prévenance, sinon il s'expose à des dommages-intérêts. Peut-être même si la grève avait des motifs légitimes, l'employeur pourrait-il être tenu envers les grévistes qu'il a remplacés à des dommages-intérêts pour rupture abusive.

Mais ce raisonnement ingénieux ne me parait pas décisif. Si la grève ne vaut que suspension du contrat et laisse subsister celui-ci, du moins constitue-t-elle de la part des grévistes inexécution de leur obligation de travailler. Or, aux termes de l'article 1184 du Code civil, il y a lieu à résolution dans les contrats synallagmatiques en cas d'inexécution par l'une des parties de ses obligations.

Par suite, si la grève ne constitue pas par elle-même la rupture du contrat de travail, contrat synallagmatique, du moins permet-elle à l'autre partie de demander la résolution du contrat. Elle constitue pour celle-ci un juste motif de résiliation. C'est encore ce qu'a jugé, à la date du 29 décembre 1900, le Conseil des prud'hommes de Reims, à l'occasion d'une grève brusquement déclarée.

Ainsi donc, en ce qui concerne ce troisième intérêt de la controverse : reconnaissance ou refus à l'employeur du droit de ne pas reprendre à son service les grévistes, la différence entre le système de la grève-rupture et le système de la grève-suspension se ramène à ceci. Si la grève vaut rupture, l'employeur est, par ce seul fait libéré de toute obligation naissant du contrat et dispensé du délai-congé. Si la grève vaut suspension, il peut seulement s'adresser à la justice et lui demander de résilier le contrat sans indemnité à sa charge. En pratique, les choses se passeront ainsi : L'employeur remplacera les grévistes, et si un de ceux-ci l'attaque en dommages-intérêts, il répondra par une demande reconventionnelle en résiliation fondée sur la grève. Mais le tribunal aurait le droit, si la grève lui paraissait fondée sur de justes motifs, de n'y pas voir une juste cause de résiliation. Dans ce cas, ce serait l'employeur qui, en refusant de reprendre les grévistes aurait rompu le contrat et il pourrait être tenu de dommages-intérêts.

En somme, ici comme pour l'hypothèse que nous avons discutée précédemment, mais avec un peu plus de réalité, l'intérêt consiste en ce que, si la grève n'est qu'une suspension du contrat de travail, les tribunaux auront sur ses motifs un pouvoir d'appréciation qui leur échapperait dans le système de la grève-rupture du contrat. Sans doute, même en envisageant la grève comme une rupture,

l'employeur pourrait être exposé à une action en dommages-intérêts, fondée, non sur la violation de l'obligation du délai-congé, mais sur le préjudice causé par le fait émanant de lui qui aurait motivé la grève. Il subsiste toutefois cette différence que, dans la théorie de la grève-suspension, des dommages-intérêts devraient être attribués par le tribunal à un quelconque des grévistes, remplacés, et que le montant de ces dommages-intérêts représenterait le préjudice résultant de la non-observation du délai-congé, c'est-à-dire ordinairement le montant du salaire qui aurait dû être payé à l'ouvrier pendant ce délai; tandis qu'avec la théorie de la grève-rupture, d'une part les dommages-intérêts ne seraient dûs qu'à ceux-là seulement des grévistes auxquels le fait de l'autre partie motivant la grève aurait causé un préjudice direct, par exemple à l'ouvrière victime d'un manque d'égard ou à l'ouvrier congédié arbitrairement, et d'autre part, le montant des dommages-intérêts devrait être calculé, non à raison de l'inobservation du délai-congé et eu égard à la durée de ce délai, mais à raison du préjudice subi directement par le demandeur du fait de l'autre partie.

La controverse présente donc, à ce troisième point de vue, quelque intérêt pratique ; mais on peut se demander si, réduite à cet intérêt, elle mérite vraiment tout le bruit qu'on a fait autour d'elle.

Il nous reste maintenant à l'envisager en elle-

même et à rechercher la solution qu'elle comporte au point de vue doctrinal.

Pour la Cour de cassation, la grève constitue la rupture du contrat de travail. La jurisprudence est très fermement établie en ce sens, surtout depuis quelques années. Une série d'arrêts, en 1902, 1904, 1906 et 1907 ont nettement affirmé le principe de la grève-rupture, et cela aussi bien lorsque ce principe paraît favorable à l'ouvrier, pour le calcul du salaire de base en cas d'accident, que lorsqu'il paraît lui être contraire, dans les deux autres hypothèses précédemment signalées. Observons d'ailleurs que la Cour de cassation pouvait difficilement admettre une autre interprétation juridique de la grève, étant donné sa jurisprudence sur les effets civils de celle-ci dans les rapports de l'employeur et des tiers. Si la grève, en effet, ne peut pas être considérée toujours et dans tous les cas comme constituant pour l'industriel un cas de force majeure, le mettant à l'abri de toute responsabilité pécuniaire en cas de non-exécution des contrats par lui passés avec les tiers, fournisseurs et clients, il faut bien en retour qu'il ait la faculté de remplacer immédiatement et sans crainte de dommages-intérêts la main-d'œuvre que la grève lui enlève. Il faut, en d'autres termes que la grève soit considérée comme le dégageant de tous liens vis-à-vis des grévistes, comme valant rupture des contrats individuels de travail.

Néanmoins, la jurisprudence de la Cour de cassation sur la nature juridique de la grève est fort loin d'avoir obtenu l'adhésion générale. Un certain nombre de juridictions, tribunaux civils et conseils de prud'hommes, persistent à ne voir dans la grève qu'une simple suspension du contrat de travail.

A vrai dire, il semble que ce ne soit guère dans les motifs de ces décisions contradictoires qu'il faille aller chercher les raisons de se prononcer en faveur de l'une ou de l'autre opinion. Trop souvent les considérants des arrêts se bornent à énoncer comme une vérité évidente que la grève vaut rupture du contrat, ou inversement qu'elle n'en constitue que la suspension. En faveur du système de la grève-rupture les arrêts de la Cour de cassation invoquent cependant d'ordinaire la disposition de l'article 1780 du Code civil. Aux termes de cet article, le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut toujours prendre fin par la volonté d'une des parties. S'appuyer sur cette disposition pour voir dans la grève une rupture du contrat de travail, c'est considérer la grève comme un fait impliquant naturellement et nécessairement de la part des grévistes la volonté de rompre leurs contrats. C'est bien l'idée qui résulte en effet d'un grand nombre de décisions judiciaires consacrant la thèse de la rupture.

Ainsi motivée, cette thèse me paraît contestable. Sans doute, dans certains cas la grève impliquera,

de la part de ceux qui y participent, la volonté de rompre leurs contrats. Ce sera par exemple le cas des ouvriers grévistes qui, à peine sortis de chez l'employeur se préoccuperaient de trouver ailleurs du travail et changeraient de localité, ou, dans l'hypothèse d'un « lock-out », le cas de l'employeur qui, ayant congédié la masse de ses ouvriers, refuserait d'entrer en pourparlers avec eux et ferait immédiatement appel à une main-d'œuvre étrangère. Dans ces hypothèses, la grève apparaîtrait bien comme impliquant, de la part de ses auteurs, la volonté de rompre leurs contrats de travail. La même volonté pourrait être considérée comme résultant plus ou moins des circonstances, s'il s'agissait par exemple d'une grève déclarée dans une industrie où le travail, par sa nature même, n'admet pas d'interruptions.

Mais faut-il généraliser cette solution pour en conclure, avec les arrêts de la Cour de cassation, que la grève constitue toujours la rupture volontaire du contrat de travail ? Je ne le pense pas. Dans la plupart des cas, les ouvriers en se mettant en grève n'auront pas l'intention de rompre leurs contrats. Tout au contraire, c'est parce qu'ils auront le désir de rentrer chez l'employeur après avoir obtenu certaines satisfactions qu'ils se mettront en grève. S'ils voulaient quitter l'employeur et rompre leurs contrats ils ne se mettraient pas en grève, ils se borneraient à « donner leurs huit jours », peut-

être même à chercher tout de suite du travail ailleurs. Le fait même qu'ils se concertent pour cesser ensemble le travail indique bien qu'ils ont l'espoir de voir triompher leurs prétentions et de rentrer ensuite chez l'employeur. Ainsi que le faisait très spirituellement observer M. Gide dans une précédente conférence, lorsque deux époux se querellent et que l'un d'eux croit devoir user du droit de grève, c'est qu'ils ne sont pas divorcés.

Ce qui prouve bien que, pour les ouvriers, la grève n'implique pas l'intention de rompre le contrat de travail, c'est que, dans le traité conclu avec l'employeur à la fin de la grève, il est convenu la plupart du temps que celui-ci ne renverra personne. C'est une des clauses à l'observation desquelles les grévistes subordonnent le plus ordinairement leur rentrée à l'atelier. Pour l'employeur lui-même la grève n'apparaît pas non plus comme impliquant de la part de ses ouvriers volonté de rompre leurs contrats. S'il estimait qu'ils ont cette volonté, et que par suite le contrat de travail est rompu par application de l'article 1780 du Code civil, il ne croirait pas devoir les aviser, comme il le fait parfois, que si, dans un certain délai ils n'ont pas repris le travail, ils ne feront plus partie de son personnel. Si donc on croit devoir se préoccuper exclusivement de la volonté des grévistes, on peut dire que la plupart du temps la grève n'implique pas rupture du contrat de travail.

Il y a même des cas où l'intention des grévistes de ne pas rompre avec l'employeur résultera des circonstances de la grève, par exemple si, aussitôt la grève proclamée, le comité de grève est entré en pourparlers avec l'employeur, ou si les grévistes délèguent à tour de rôle un certain nombre d'entre eux, une équipe, pour assurer la possibilité de reprendre ultérieurement le travail, entretenir le haut fourneau, prévenir l'inondation de la mine. Lorsque l'employeur consent à ce qu'il en soit ainsi, il montre bien par là que, pour lui aussi, la grève n'implique pas de la part des grévistes rupture volontaire du contrat de travail. Dans toutes ces hypothèses, et ce sont de beaucoup les plus fréquentes, si l'on interprète la volonté des grévistes, ce doit être plutôt dans le sens du maintien de leurs contrats et du désir d'en reprendre ultérieurement l'exécution momentanément supendue.

On pourrait être tenté de soutenir, il est vrai, que si la grève n'implique pas de la part des grévistes volonté de rompre leurs rapports contractuels avec l'employeur, elle implique du moins volonté de modifier les conditions de ces rapports, de les rendre plus avantageuses. Une fois la grève terminée, ce sont encore les mêmes ouvriers et le même employeur, mais ce n'est plus le même contrat. Un nouveau contrat a remplacé le contrat primitif; celui-ci a été rompu par la grève.

On a répondu à cette argumentation qu'il y a,

dans l'hypothèse prévue, non rupture mais novation du contrat de travail. Ce n'est pas la grève qui fait disparaître le contrat de travail primitif, c'est l'accord survenu après la fin de la grève et fixant des conditions nouvelles. Le premier contrat n'est pas rompu par la grève ; il s'absorbe dans le second. Il me paraît moins subtil et plus probant, pour faire apparaître l'inexactitude du raisonnement précédemment développé, d'observer qu'un grand nombre de grèves ont des causes qui ne touchent en rien au contrat de travail. On se mettra en grève par exemple pour obtenir le renvoi d'un contre-maître, ou la reprise d'un ouvrier congédié, ou encore pour assurer le respect d'une liberté, du droit électoral considéré comme menacé dans son exercice. Une fois la grève terminée, ce sera le même contrat de travail qui continuera à s'appliquer. Il n'y aura eu, dans ce cas, ni rupture ni novation du contrat primitif. Il y a même des cas où la grève aura précisément pour but d'obtenir le respect et le maintien du contrat de travail antérieurement pratiqué, si par exemple la cause de la grève est l'intention manifestée par l'employeur de modifier le règlement d'atelier ou de changer les tarifs de salaires. De même, en cas de « lock-out », si l'employeur ferme son usine pour résister plus facilement aux réclamations de ses ouvriers tendant à l'amélioration des conditions du travail. Ici, la grève, bien loin d'impliquer la volonté de rompre le contrat de travail

antérieurement conclu, implique au contraire la volonté de le maintenir et d'empêcher la substitution à ce contrat d'un contrat nouveau. La grève ne saurait encore être envisagée comme rupture du contrat dans ces cas, de plus en plus fréquents, que l'on désigne sous le nom de « grèves de sympathie, ou de solidarité ». Des ouvriers d'une usine se mettent en grève pour appuyer par leur nombre et par leur exemple les revendications d'autres ouvriers. S'ils n'ont eux-mêmes rien à réclamer, on ne peut dire que la grève implique de leur part volonté de rompre, ni même de modifier leurs contrats.

On ne peut donc, à mon avis du moins, considérer la grève comme constituant dans tous les cas la rupture volontaire du contrat de travail, pas plus d'ailleurs que comme impliquant la volonté de maintenir dans tous les cas ce contrat.

Et cela paraît plus évident encore si, au lieu d'envisager la grève, c'est-à-dire la masse des grévistes, on considère chacun d'eux pris individuellement. Pour les uns, pour les meneurs, par exemple, qui sont peut-être décidés à ne pas rentrer chez l'employeur et à chercher ailleurs du travail, la grève vaudra rupture volontaire du contrat. Pour d'autres, pour ceux qui se sont laissé entraîner, pour ceux surtout qui ont cédé à l'intimidation, qui sont des grévistes involontaires, la grève ne vaut que suspension du contrat. Il pourra même se faire que

la volonté change suivant les temps et les circonstances. Pour tel gréviste la grève vaudra suspension au début et rupture au bout d'un certain temps s'il se décide à chercher ailleurs du travail! Tout ceci montre bien, je crois, que si l'on veut, pour déterminer le caractère juridique de la grève et sa répercussion sur le contrat de travail, envisager la volonté de chacun des grévistes, aucune solution absolue ne saurait être admise. Si l'on fonde la théorie de la grève-rupture sur la disposition de l'article 1780 du Code civil, la grève pourra quelquefois constituer la rupture du contrat ; elle n'en sera, la plupart du temps, qu'une simple suspension.

Sans doute la portée de cette objection n'a pas échappé aux jurisconsultes partisans du système de la grève-rupture, car dans un arrêt tout récent de la Cour de cassation, en date du 15 mai 1907, nous trouvons invoqué, à côté de l'argument traditionnel fondé sur l'article 1780 du Code civil, un argument d'un autre ordre. « *Attendu, porte l'arrêt, que l'ouvrier qui se met en grève rend impossible, par son fait volontaire, la continuation de l'exécution du contrat de travail qui le liait à son patron ; que cet acte, s'il ne lui est pas interdit par la loi pénale n'en constitue pas moins de sa part, quels que soient les mobiles auxquels il a obéi, une rupture caractérisée dudit contrat ; et que les conséquences juridiques d'un fait de cette nature ne sauraient être modifiées par la circonstance que son auteur aurait entendu se réserver*

la faculté de reprendre ultérieurement, à son gré, l'exécution de la convention mise par lui à néant[1]. »

Ainsi, nous ne sommes plus en présence d'une interprétation de la volonté des grévistes ; l'argument est tout autre. Peu importent les mobiles auxquels obéit l'ouvrier lorsqu'il se met en grève. Peu importe qu'il ait eu l'intention de reprendre ultérieurement l'exécution de son contrat, — c'est-à-dire de ne pas le rompre. Ce contrat est cependant rompu parce que l'ouvrier qui se met en grève « rend impossible par son fait volontaire la continuation de l'exécution de son contrat de travail ». En d'autres termes, la grève suspend l'exécution du contrat ; celui-ci n'existe plus parce qu'il ne peut plus être exécuté. La grève est donc envisagée, non plus comme la manifestation de la volonté de rompre le contrat, mais comme un fait, emportant par lui-même rupture du contrat. Or, c'est là une solution dont l'exactitude me paraît pouvoir être contestée. Elle tend à confondre en effet deux choses très différentes : l'existence du contrat et son exécution. De ce que le contrat de travail, en cas de grève, n'est plus exécuté, il ne s'ensuit nullement qu'il n'existe plus. On pourrait seulement soutenir, par application de l'article 1184 du Code civil, que la grève est pour l'autre partie un juste

1. V. sur cet arrêt, note de M. Ambroise Colin, dans Dalloz, 1907. 1. 369.

motif d'obtenir la résiliation du contrat. Mais dire que la grève rompt par elle-même, et en dehors de toute interprétation de volonté, le contrat de travail, c'est dire qu'en cas de grève le contrat est résolu de plein droit, solution qui ne repose sur aucun texte et qui est même contraire à la disposition générale de l'article 1 184 du Code civil. On n'a jamais soutenu que le fait par un ouvrier de s'absenter de l'atelier emportait de plein droit résiliation de son contrat. Comment en serait-il différemment parce que la suspension du travail, au lieu d'être individuelle, serait collective ?

Il me paraît donc impossible, en dehors d'une intervention du législateur soustrayant la grève à l'application du droit commun au point de vue de ses effets civils, de considérer la grève comme équivalant dans tous les cas, et d'une manière absolue, soit à la rupture, soit à la suspension du contrat de travail. Et je serais assez disposé pour ma part à adhérer à la formule que proposaient au Conseil supérieur du travail, en 1905, MM. Raoul Jay et Fontaine, à savoir ; « que la grève ne saurait être considérée, ni toujours comme une rupture du contrat de travail, ni toujours comme une suspension de ce contrat, que c'est une question d'espèces délicate, qu'il faut tenir compte et des circonstances et de la volonté des parties. »

VI

LE PATRONAT ET LA GRÈVE

Par A.-E. Sayous.

Secrétaire de la Fédération des industriels de France.

Dans la série de conférences sur la grève une place a été réservée aux procédés qu'emploient les patrons en temps de grève, soit qu'ils se mettent avec plus ou moins d'énergie sur la défensive, soit qu'ils prennent résolument l'offensive pour faire cesser les attaques réitérées des ouvriers et briser leur action concertée. M. Charles Gide m'a demandé de faire un exposé de ces questions si délicates. J'ai accepté : comme Secrétaire général de la *Fédération des Industriels et des Commerçants français,* j'ai l'occasion d'assister d'assez près à de telles luttes, et je suis heureux d'indiquer, dans un milieu où le patronat ne jouit que d'une sympathie restreinte, les résultats de mes observations. Peut-être quelques-uns d'entre vous me traitent-ils déjà de *Scharfmacher* et d'autres me déclarent-ils par avance trop imbu de considérations terre à terre; j'espère cependant ne pas trop mériter ces reproches. Je sais qu'il y a de mauvais, de très mauvais patrons,

comme il y a de mauvais, de très mauvais ouvriers ; je sais qu'il y a surtout beaucoup de patrons, d'une excessive raideur dans la défense de leur moindre « droit », comme il y a surtout beaucoup d'ouvriers violemment hostiles par principe à leur employeur, quel qu'il soit ; je sais qu'avec un plus grand sentiment de la justice et un peu de tact, beaucoup de patrons éviteraient des luttes également néfastes pour tous, comme les ouvriers les éviteraient, eux aussi, s'ils étaient moins susceptibles et moins emportés... Et vous vous rendrez vite compte que c'est là mon point de vue.

Avant d'aborder le sujet principal de cette étude, il me faut indiquer comment les « employeurs » en sont venus à se grouper et se trouvent organisés aujourd'hui afin de résister à leurs « employés » syndiqués.

*
* *

Les syndicats patronaux. — Disséminés, les ouvriers ne peuvent pas lutter sérieusement pour l'amélioration de leur sort. Faibles, renvoyés à la première protestation, sans argent assurant du pain à leur famille durant un chômage possible, ils sont presque certains de succomber s'ils tentent la moindre résistance contre leur patron : celui-ci n'a-t-il pas la force de sa richesse et la possibilité de remplacer le mécontent par quelque

autre ouvrier, pris dans l'armée des sans-travail ou dans quelque usine voisine ?

A mesure que les ouvriers se sont groupés, cette situation s'est modifiée. D'individuels, les mouvements ont pris un caractère collectif ; les travailleurs menacent de partir et partent en masse : les grèves deviennent possibles. Et elles sont aujourd'hui de plus en plus fréquentes et graves, par le fait que les syndicats ont établi des liens entre ouvriers d'une même industrie ou d'un même lieu, réuni quelque argent pour subvenir aux besoins des plus nécessiteux en temps de lutte, cherché à gagner à eux l'opinion publique et pris un caractère aussi politique et social que professionnel.

Les patrons, insoucieux ou entièrement à leurs anciennes rivalités, ne s'aperçurent pas d'abord du danger qui les menaçait ; ils n'opposèrent pas à l'effort concerté des employés un effort lui aussi concerté. Ils se trouvèrent bientôt dans une situation aussi peu favorable que l'était auparavant celle des ouvriers. Le marché du travail était rétréci ; l'attente d'une solution pouvait tarder et devenir aussi néfaste à l'employeur qu'aux employés ; la Presse et le Parlement se dressaient menaçants ; et autant le patron, offrant de la surface, est obligé de respecter les lois et d'agir avec modération, autant les ouvriers qui n'ont à craindre — et encore fort peu — qu'une faible condamnation, et qui sont

les adversaires résolus du régime actuel, emploient des moyens illégaux et révolutionnaires.

Durant les dernières années, cependant, le patronat s'est plus ou moins organisé, tantôt après une grève qui avait rapproché momentanément les employeurs d'une industrie ou d'une région, tantôt après modification d'une association existante, s'occupant jusque là des intérêts économiques d'une industrie ou des lois sociales, tantôt après formation d'une nouvelle association avec les éléments d'une ancienne. Ces groupements patronaux, *constitués pour résister à des groupements ouvriers,* ont nettement le caractère de contre-organisations. Ils sont locaux, lorsque les travailleurs sont syndiqués localement, comme ils sont — et c'est là la règle — professionnels, lorsque les travailleurs sont syndiqués par profession. Et surtout leurs procédés dépendent des procédés des syndicats ouvriers.

Presque partout, aux questions de personnes, si délicates qu'elles aient été et qu'elles le demeurent souvent entre maisons rivales, se joignirent de graves questions de droit. Comment donner une existence juridique aux nouveaux groupements ? La loi n'avait pas prévu que les patrons s'uniraient pour défendre leurs intérêts d'*employeurs* ; il fallait se débattre au milieu de la législation ordinaire. De sociétés par actions, il ne pouvait pas être question : aucun but de lucre. De syndicats professionnels, non plus, d'une façon générale, parce qu'il ne

s'agissait pas exactement d'intérêts « professionnels », et que la loi en la matière était très souvent restrictive. Aussi a-t-on créé des « associations » de caractère un peu vague, ou, comme la loi ne reconnaît à celles-ci qu'une personnalité civile des plus restreintes, constitué des organismes particuliers. Pour ces organismes, nouvelles difficultés d'ordre divers que nous indiquerons.

Les Allemands, qui ont le goût de l'action commune et de la discipline, ont été assez avant dans l'organisation des « employeurs » (*Arbeitgeber*). Ils ont formé des associations *(Verbænde)* comprenant les patrons d'une même place, ainsi de Hambourg-Altona, et surtout des associations comprenant les patrons d'une même profession, étendant leur action sur une partie de l'Empire et divisées en un certain nombre de sections. La plupart d'entre elles se sont rattachées soit à l'*Office central des associations patronales allemandes,* soit à l'*Union des associations patronales allemandes,* qui ont signé entre elles un cartell, et dont la maxime est aujourd'hui : « Marcher séparés, se battre unis. » Ajoutons que c'est en Allemagne que se sont précisées d'une façon particulière les conditions des lock-outs et de l'assurance patronale contre le risque de chômage en temps de grève.

En Angleterre, les groupements professionnels s'occupent souvent des relations entre employeurs et employés. Il y existe aussi des associations,

comme la *Shipping Federation*, dont tel est le but principal. Si l'organisation du patronat n'y est pas cependant aussi étroite qu'en Allemagne, son action n'en est pas moins énergique lorsque les circonstances l'exigent ; on peut s'en rendre compte en considérant la lutte actuelle dans l'industrie de la filature de coton du Lancashire.

Aux États-Unis, les « alliances de citoyens » ne font plus, comme autrefois, la police d'une façon générale, mais face aux ouvriers syndiqués, coupables souvent, il est vrai, de brigandages, de coups de main et même de crimes atroces. Le patronat s'organise de plus en plus étroitement dans diverses branches d'industries, et il a su par d'autres associations, ayant pour but de grouper la classe aisée et les travailleurs tranquilles, comme par des périodiques bien rédigés, montrer à l'une et aux autres les dangers des menées syndicalistes.

En France, le patronat a surtout dirigé ses efforts vers le Parlement, afin d'empêcher le vote des lois dont on le menaçait. Des syndicats patronaux et des associations plus ou moins occultes jouent cependant un certain rôle sur le marché du travail, et autour des unions de syndicats patronaux se groupent de plus en plus étroitement les principaux employeurs d'industries voisines. Cette solidarité croissante a trouvé son expression dans la Mutuelle des métallurgistes contre les risques de grève, alors que les patrons d'industries très diverses se

sont rassemblés sous la bannière de la *Fédération des Industriels et des Commerçants français,* d'abord pour examiner de près les diverses manières dont on pouvait organiser les forces des employeurs, puis pour former la mutuelle contre les risques de grève, dont nous parlerons tout à l'heure.

Remarquons bien qu'il n'existe pas en France beaucoup de groupements d' « employeurs », vraiment étroits, ni, en face de la Confédération du Travail, une Confédération du Patronat ; en une certaine mesure, pour des motifs d'ordre juridique, mais surtout pour un motif plus noble, le patronat français n'a pas à sa tête des *Scharfmacher* ; une lutte de tout moment, par conséquent quelque peu aveugle, lui répugne.

Ces groupements ont été jugés de manières très diverses ; les ouvriers ont protesté aussi vivement que les patrons ont applaudi à leur naissance. Je crois qu'il faut porter sur eux un jugement plutôt favorable. Du moment où les employés étaient syndiqués et s'éduquaient pour la lutte, les employeurs devaient suivre leur exemple ; sinon, ils auraient été un jour ou l'autre écrasés — ce qui aurait eu des conséquences particulièrement néfastes pour les ouvriers eux-mêmes...

Je vois même dans des groupements patronaux, étroitement organisés et bien dirigés, un gage de paix sociale. Le mot des Anciens est vrai pour la lutte économique et sociale comme pour celle des

armes : *si vis pacem, para bellum.* Moins de combats sont engagés à la légère, lorsque chacun craint son adversaire. Peut-être les combats qui ont lieu malgré tout sont-ils plus sanguinaires ? Nous préférons qu'il en soit ainsi ; car, ce qui trouble le plus la production, c'est la complète insécurité du lendemain, la crainte perpétuelle d'une suspension de travail, les coups de boutoir et d'épingle sans cesse renouvelés.

Il est vrai que des groupements patronaux abusant de leur force défendent parfois les principes les plus réactionnaires ; mais en sens inverse, lorsque les groupements ouvriers sont les plus forts, n'abusent-ils pas, eux aussi, de la situation ? Ceci ne nous empêche pas de considérer le groupement, le disciplinement des employeurs non seulement comme une nécessité, mais comme un progrès, progrès qui, bien que n'allant pas sans bouleversements, ni atteintes à des situations respectables, n'en est pas moins véritable.

*
* *

Les « listes noires » ou cahiers rouges ; les bureaux de placements patronaux ; les « briseurs de grève ». — Après cette introduction, un peu longue mais nécessaire, nous allons indiquer comment le patronat se met sur la défensive ; nous verrons ensuite comment il organise la lutte et prend parfois l'offensive au début ou au milieu du combat ;

enfin, nous examinerons les procédés employés pour verser une indemnité aux patrons victimes d'une grève. Nous exposerons des faits, plutôt que nous ne jugerons des actes.

Les patrons d'une même industrie viennent assez souvent en aide à leurs confrères dont les ouvriers font grève, en se chargeant d'exécuter dans leurs ateliers ou usines les commandes reçues par eux. Ainsi, depuis assez longtemps, en Angleterre. Dernièrement, plusieurs groupements français ont vu là un des meilleurs moyens pour résister aux syndicats ouvriers ; ils ont même déterminé dans quelles conditions le travail serait éventuellement exécuté.

Dans beaucoup d'industries, il a été créé des « listes noires » ou livres rouges, à l'instar des listes de clients insolvables établies par les commerçants. Lorsqu'il s'agit de prendre des notes sur les travailleurs en tant que travailleurs, de constater leur inhabileté à remplir la tâche assumée, sinon leur incompétence, ou encore leur tendance à l'ivrognerie, ces listes ou registres se justifient assez bien, à la condition qu'il n'en résulte pas une diffamation, aux conséquences assez dangereuses et, d'ailleurs, atteinte souvent par la loi. Ces listes ou registres servent surtout à désigner les meneurs. Elles deviennent alors des plus discutables. Le droit de coalition étant aujourd'hui reconnu, le meneur ne peut être poursuivi en tant que meneur. Mais les patrons affirment que les meneurs, tout à leur idée, ne

peuvent pas être de bons ouvriers, négligent nécessairement leur travail pour leur propagande, et que c'est le mauvais travailleur qu'ils veulent atteindre en eux. Ce n'est pas tout : la mise à l'index d'un ou de certains patrons, qu'emploient couramment les syndicats ouvriers, n'est-elle pas identique aux listes et registres ?

En fait, les « listes noires » ne jouent un rôle que dans certaines industries et encore plus spécialement dans quelques pays. En Angleterre, par exemple, elles font écarter radicalement, dans la métallurgie, les meneurs comme les grévistes et le mauvais ouvriers. En Allemagne, au contraire, on semble abandonner de plus en plus ce moyen de résistance, peut-être parce que ces éléments deviennent trop nombreux. Les listes et registres existent rarement à l'état de système en France. Elles ne comportent, le plus souvent, que des indications prises par l'employeur de façon à ne pas s'exposer une nouvelle fois à quelques désagréments ; ces indications, qui ne se communiquent guère, sont rayées à la première occasion. Il est surtout vrai que les meneurs trouvent difficilement une place parce qu'ils sont bien connus ; ils se chargent de faire autour de leur nom une publicité, qui peut être utile dans la politique ou dans l'action socialiste, mais qui les désigne, sans que l'on soit forcé de mentionner leur nom sur le papier, à la méfiance des employeurs.

Pour atteindre le même but, les patrons préfèrent souvent délivrer des cartes aux ouvriers qu'ils considèrent comme devant être pris de préférence à d'autres et comme offrant des garanties particulières. Telle a été et demeure l'arme principale de la Fédération maritime anglaise contre les menées du syndicat des marins. Les patrons ont évidemment le droit de se recommander les uns aux autres certains ouvriers, surtout lorsqu'ils ne subordonnent pas la délivrance de cartes à l'engagement de ne pas faire partie d'un syndicat ou à quelque engagement voisin, mais demandent, par exemple, que l'on travaille avec tout ouvrier, syndiqué ou non.

Les patrons, dont le personnel s'est mis en grève, cherchent de nouveaux ouvriers ; divers bureaux et organisations leur en procurent : ce sont parfois des bureaux de placement ordinaires, surtout lorsque le nombre des sans-travail est constamment ou bien momentanément considérable, — ce qui est le cas en Angleterre dans certaines industries. — Ce sont plus souvent des bureaux de placement, organisés d'une façon permanente ou à l'occasion d'une grève par des syndicats patronaux. En circonstances ordinaires, ils placent de « bons ouvriers », tantôt sans tenir compte des tendances sociales et politiques, tantôt en excluant les meneurs ; lorsque les syndicats ouvriers engagent la lutte, ils cherchent partout, même à l'étranger, la

main-d'œuvre nécessaire, supportent ou avancent les frais de voyage, abritent et vont jusqu'à nourrir les nouveaux venus. C'est ce que l'on a vu en Angleterre lors de la grande lutte entre marins et armateurs, et plus récemment à Anvers lors de la dernière suspension de travail.

En Angleterre, il existe même un bureau spécial, subventionné par les patrons, qui a comme but unique de fournir des ouvriers aux industriels dont le personnel a quitté l'usine.

Partout, les ouvriers en grève emploient l'intimidation et même la force ; en Amérique en particulier, ils ne reculent pas devant des crimes. Aussi, un des premiers soins des patrons est-il d' « assurer la liberté du travail » et de défendre leurs partisans contre des adversaires. Ils cherchent à faire punir par les tribunaux les violations de la loi ; aux États-Unis, ils vont plus loin : ils obtiennent des « injonctions », c'est-à-dire l'interdiction de certains actes menaçants avant qu'ils ne se produisent, interdiction qui permet d'obtenir à temps l'intervention de la police. Et leurs syndicats appuient les plaintes de toute leur force et font les frais des procès. Aux États-Unis encore, ils recherchent eux-mêmes ceux qui se sont rendus coupables de crimes contre la personne de leurs amis et promettent de grosses récompenses à ceux qui leur prêteront en cette occasion un utile concours.

Le patronat oppose souvent la force à la force. Il

ne se contente pas des services de détectives privés ; il engage des hommes qui, aux coups de poings et de révolver des grévistes, répondent par des coups de poings et de révolver. En Europe, le fait est rare.

En Amérique, il existe même des « briseurs de grève » professionnels. Ce sont des hommes énergiques et connaissant assez bien telle ou telle branche d'industrie. Lorsque la grève éclate, ils prennent la direction de l'entreprise et tiennent tête à l'orage avec le concours d'un état-major et d'un personnel particuliers. Ceci n'est évidemment possible que dans un nombre très restreint d'industries, pour des exploitations partout identiques ou au moins très voisines et n'ayant aucun secret de fabrication. En fait, il n'y a guère de briseurs de grève que pour l'exploitation de compagnies de tramways ou de chemins de fer urbains. Les briseurs de grève touchent des subventions régulières avec lesquelles ils s'assurent le concours éventuel de spécialistes répandus à travers le territoire ; puis, lorsque le travail est suspendu, ils massent leur force grâce à des salaires élevés. En maniant des fonds importants, ils en retiennent pour eux-mêmes de considérables : leur métier est très rémunérateur.

*
* *

Résistance organisée du patronat, offensive : les lock-outs. — Nous avons vu les patrons résis-

ter, isolément ou groupés, en diverses circonstances particulières. De plus en plus fréquemment, la grève est considérée comme intéressant si vivement tous les membres des associations d'employeurs, qu'une fois éclatée, elle doit être tout d'abord appréciée dans ses origines, puis, si elle est illégitime, si la résistance aux prétentions des ouvriers paraît utile ou nécessaire, surveillée attentivement par la collectivité.

Il est certain que beaucoup de patrons luttent énergiquement contre cette double tendance de leur association d'apprécier leurs actes comme employeurs d'ouvriers et de conseiller, sinon d'imposer une solution qui peut leur répugner et même leur sembler fort injuste. Ne sont-ce pas là des questions d'une délicatesse extrême sur lesquelles les tiers font souvent preuve de préventions ? D'ailleurs, des enquêtes il peut résulter de vraies indiscrétions, profondément néfastes à celui qui en est victime ! Mais, d'autre part, pour obtenir des confrères qu'ils acceptent une certaine « organisation » de la lutte, il fallait bien que chacun abandonnât une certaine partie de sa propre indépendance ; cet abandon, variable selon les industries et les régions, est encore, presque partout, assez médiocre.

Le groupement patronal ne veut pas accorder son appui moral et financier à ses membres, quelle que soit la cause du conflit. Il reconnaît que bien

des grèves pourraient être évitées, et que la meilleure façon de les éviter est, de sa part, de refuser aide à ceux qui les ont fait ou laissé éclater à la légère. Les efforts doivent être réservés pour les circonstances où les ouvriers ont des prétentions vraiment injustifiables. C'est là une question de moralité et d'intérêt tout à la fois.

Il est bien certain que les patrons ont tendance à se donner raison les uns aux autres en face des ouvriers. Cependant, il faut reconnaître qu'en diverses circonstances notables, le syndicat a déjà refusé de prendre parti pour ses membres ; ainsi, au cas de diminution des salaires en pleine époque de prospérité, ou de refus d'augmenter des salaires à la pièce alors que les matériaux étaient de qualité inférieure et de travail difficile.

Supposons qu'une grève ait été jugée injustifiée par l'association patronale, celle-ci a alors une autorité variable d'après ses statuts. Le plus souvent, le patron dont les ouvriers ont quitté le travail conserve complète liberté d'action tout en étant assuré de sympathies et d'un appui plus ou moins effectif; parfois, il doit prendre conseil de l'association, conseil qui, lorsqu'il n'est pas suivi, entraîne une sanction ; il est aussi — mais ce n'est encore là qu'une exception — obligé d'abandonner ses droits personnels à l'association.

De plus en plus, les statuts des associations patronales imposent à leurs membres de tenir le

comité directeur ou tel comité spécialement formé à cet effet, au courant des épisodes de toute grève ; conseil ou comité donne des avis et aide le patron de toutes ses forces. C'est ce que l'on peut constater dans les divers pays, notamment en France.

Il existe à l'étranger quelques associations qui imposent à leurs membres de renoncer totalement à leur personnalité, de remettre leur usine entre les mains du comité de direction ou de ses délégués, dès le début de la grève. Elles considèrent que l'intérêt général est si gravement en jeu que tout intérêt particulier doit plier devant lui ; et, pour assurer le respect de l'engagement pris, elles se font remettre à l'avance un chèque en blanc qu'elles touchent dès que l'engagement est violé. Ainsi se resserrent d'une façon sans cesse plus étroite les liens entre patrons syndiqués !

Depuis quelques années, les patrons ne se contentent pas d'organiser la résistance ; ils prennent l'offensive. On appelle *lock-out* le renvoi de tout ou partie des ouvriers, de la part d'un certain nombre de patrons décidés à faire preuve d'énergie et à affirmer leur protestation contre certain principe ou une tendance quelconque.

Ces renvois en masse sont souvent rendus difficiles par la législation ou les usages en matière de contrat de travail. En Allemagne, il suffit, pour qu'ils soient possibles, d'un préavis, dépendant de la durée du délai-congé, — ce qui ne gêne pas beau-

coup les patrons, et même donne aux ouvriers un certain temps de réflexion. — En France, le Code civil, très vague, expose tout patron renvoyant un ouvrier sans motif légitime à payer des indemnités considérables, de beaucoup supérieures au salaire durant le délai-congé. Mais très souvent, les ouvriers de certaine branche gênent déjà, au moment où l'on songe à des mesures de rigueur, les patrons par des grèves partielles ; aussi ceux-ci peuvent-ils, en fermant leurs usines, se déclarer dans un cas de force majeure !

Généralement, les lock-outs sont des lock-outs « de sympathie ». Les patrons d'une même industrie répondent en masse aux attaques que les ouvriers dirigent tantôt contre certains d'entre eux, tantôt contre certains autres, afin de briser en une seule fois toute résistance. Parfois, ils ont pour but de rompre tous les liens actuels afin de mettre en vigueur un nouveau règlement ou programme. Ils ont aussi, exceptionnellement, bien d'autres buts.

En Allemagne, il s'est formé peu à peu une technique spéciale des lock-outs. On distingue les lock-outs totaux des lock-outs partiels. Les lock-outs totaux deviennent de plus en plus rares ; ils ont pour conséquence un arrêt complet des usines, qui est également néfaste et au patronat lui-même et à l'ensemble de la classe ouvrière ; ils risquent d'amener des perturbations graves dans la vie économique, puis une intervention du Gouvernement.

Les lock-outs partiels portent parfois sur 5, 10, 15, 20 pour 100 des travailleurs, choisis plus ou moins arbitrairement. Plus souvent, on tient compte de l'âge des ouvriers.

Absurdes, sinon barbares, semblent les lock-outs connus sous le nom d'*A. B. C.*, où l'on renvoie les ouvriers dont les noms commencent par une certaine lettre de l'alphabet. Ils ont trouvé des partisans résolus qui montrent leurs deux principaux avantages. D'abord, il est ainsi facile pour les patrons de connaître les ouvriers renvoyés et de ne pas les engager, de façon à ce qu'ils soient bien effectivement à la charge de leurs syndicats. Ensuite, et surtout, ce système permet de renvoyer toujours les mêmes travailleurs si l'on renouvelle les lock-outs, ce qui fait réfléchir le syndicat, lui impose une charge de plus en plus lourde et y introduit des éléments de discorde.

L'assurance patronale contre les risques de chômage en temps de grève. — Depuis de nombreuses années, les patrons ont songé à prouver leur solidarité en prêtant un secours financier (au sens le plus large du terme) à leurs confrères, victimes d'une grève. Ils se sont rendu compte que c'était là une excellente manière d'atténuer les effets de la suspension du travail de la part des ouvriers, et d'empêcher ceux qui avaient raison — souvent petits industriels ou simples artisans —

de céder sous la pression d'une plus grande force. Ils y ont vu également l'occasion de resserrer des liens encore lâches.

Ce secours financier revêt parfois la forme de prêts consentis par le syndicat à un de ses membres. Mais des « prêts » ne résolvent pas les difficultés ; ils ne font que les reculer. Au dernier Congrès de la *Fédération des Industriels et des Commerçants français,* un fabricant a demandé que l'on cherche cependant une manière de permettre aux patrons en grève de payer leurs échéances ; et son idée a trouvé bon accueil auprès des assistants.

Plus souvent, les associations versent aux patrons, victimes d'une grève, une indemnité, variable selon la richesse de leur caisse et les besoins des industriels, et prise soit sur des fonds de réserve, soit après un appel de cotisation complémentaire, soit sur une caisse constituée à l'occasion de la grève. Il en est ainsi en France pour diverses grandes industries. Remarquons cependant qu'il n'y existe pas encore un aussi vif sentiment de la solidarité entre patrons, à quelque branche qu'ils appartiennent, qu'en Allemagne où, dès qu'une grève notable éclate, banquiers et commerçants comme industriels n'hésitent pas à verser une somme considérable ; c'est ainsi qu'à la Bourse de Hambourg, on constitue aisément en quelques minutes un premier fonds de résistance.

Le risque de grève apparaît de plus en plus

comme un risque contre lequel on peut même *s'assurer*. Le dommage est incontestable : les capitaux doivent être rémunérés ; les machines s'abîment dans l'inaction ; les clients disparaissent ; et l'industriel a une famille à nourrir. Et la grève est un fait précis.

Les efforts, tentés à l'étranger pour organiser l'assurance patronale contre le risque de chômage en temps de grève, ont été étudiés d'assez près durant les derniers temps. Voici à grands traits les résultats de cette enquête.

L'Allemagne a fait, depuis une vingtaine d'années, des tentatives très intéressantes pour résoudre le problème posé. Ces tentatives, tout d'abord restreintes, ont eu lieu récemment sur un terrain assez large. Les institutions existant aujourd'hui sont d'origine récente (1905-1906). D'assurance proprement dite, il n'est pas question : on ne veut pas soumettre les nouvelles institutions au contrôle assez sévère de l'Office Impérial d'Assurance. On ne parle que d'une indemnité, à laquelle le patron n'a pas droit d'une façon absolue. On ne lui en donne une que lorsque la grève, jugée illégitime, est menée de façon satisfaisante pour l'association patronale, parfois par elle-même. La prime versée et l'importance de l'indemnité dépendent en général des salaires que l'employeur paie à ses employés ; cette base a semblé la moins arbitraire. Pour établir un lien entre les diverses caisses profession-

nelles ou régionales, deux caisses centrales de réassurance ont été créées, qui prêtent leur concours lorsque les caisses particulières ne disposent plus de fonds et se trouvent impuissantes.

L'assurance contre les risques de grève se développe assez rapidement en Allemagne, resserre la solidarité patronale, et par le contrôle qu'elle impose, augmente l'autorité des associations[1].

En Angleterre, l'assurance proprement dite n'a pas fait récemment de grands progrès. Il existe cependant quelques organisations, comme la Fédération maritime, qui ont un système d'indemnités. Tel membre de celle-ci résiste-t-il dans l'intérêt général aux prétentions de ses employés ; il reçoit une somme calculée sur la base de 2 à 3 pence par jour de suspension d'activité et par tonneau de jauge.

Aux État-Unis, il en est de même : il y a bien une Société d'assurance mutuelle contre les grèves, et diverses associations prévoient le versement d'indemnités aux personnes victimes d'une grève injustifiée ; mais en fait, cette société a un rôle peu important et les associations préfèrent employer autrement leurs fonds — ainsi en payant des espions, qui surveillent l'état d'esprit des ouvriers, et dénoncent les meneurs.

1. M. Pierre Saint-Girons vient préciser cette question dans un volume solidement documenté : *L'assurance patronale contre la grève*, Paris.

En France, les patrons ont commencé, il y a quelques années, à s'assurer contre le pillage ou l'incendie en temps de grève. A partir de 1906, la Mutuelle du Commerce et de l'Industrie de Roubaix assure ainsi des capitaux énormes.

Le patronat français s'est préoccupé, en particulier un peu avant et après le 1er mai 1906, de s'organiser. Il s'est heurté tout d'abord à la même difficulté d'ordre juridique que les patrons étrangers. De quelle forme revêtir l'association nouvelle, étant donné surtout que l'on voulait joindre à celle-ci l'assurance contre les risques de grève ? Plusieurs juriconsultes, notamment MM. Albert Gigot et Max Botton n'ont pas hésité à répondre : « Constituez surtout des sociétés d'assurance mutuelle. » Cette solution a été assez mal accueillie dans différents milieux, où l'on a montré qu'elle était incomplète et qu'elle ne répondait pas au besoin urgent d'action centralisée ; elle n'en a pas moins été retenue.

Une société se constitua presque aussitôt (Juin 1906) à Lyon sous le nom de *Lloyd Industriel.* Elle se donne comme programme, dans ses statuts mêmes : « Toutes les opérations d'assurance et de réassurance ayant pour objet de couvrir ses sociétaires, atteints par une grève, de la perte des frais généraux de leur industrie ou de leur commerce pendant la durée de la grève. Le fond de garantie (maximun) est de 1 pour 100 ; le fonds de prévoyance se détermine chaque année. L'assuré tou-

che comme indemnité, à partir du quatrième jour, les 4/5 de la somme assurée, au cas de grève générale, et les 2/5, au cas de grève partielle. Après le trente-quatrième jour, la société ne verse que la moitié de l'indemnité primitive et, après le soixante-quatrième, le quart seulement ; tout versement cesse le quatre-vingt-quatorzième jour. » Les statuts ajoutent : « Lorsque la grève résultera des cas suivants provenant du fait de l'assuré — voies de fait, injures graves, violation d'engagements ou de règlements corporatifs — l'appréciation du droit à l'indemnité sera confiée à des experts choisis exclusivement parmi les sociétaires. »

Cet organisme a été aussitôt vivement critiqué. D'abord, 1 pour 100 semble insuffisant comme prime maximum. Puis, aucune classification de professions, bien que les risques diffèrent fort selon les industries. Ensuite, échelle décroissante et limitation du paiement des indemnités sur un certain temps, alors qu'il peut être utile de prolonger la résistance. Enfin, aucune enquête sur la légitimité de la grève, seulement quelques rares cas où l'indemnité peut ne pas être payée.

Les travaux d'étude ne cessèrent pas, à l'Union des Industries métallurgiques et minières, et à la *Fédération des Industriels et des Commerçants français.* On considéra, dans l'une et l'autre association, que la chose essentielle était de ne venir en aide qu'aux victimes de grèves *injustifiées* ; et on y décida la

création d'un comité particulier à cet effet. Quelques-uns cependant protestèrent: mais une énumération comme celle du *Lloyd* était insuffisante et, d'autre part, il fallait absolument, pour des motifs d'ordre moral et financier, ne pas payer d'indemnité à tous les patrons dont les ouvriers se mettraient en grève : on pourrait se trouver en face d'industriels de mauvaise foi, comme telle grande société américaine qui, gênée par des stocks importants et liée cependant par des contrats avec les producteurs de produits bruts, incitait ses ouvriers à la grève pour se trouver dans un cas de force majeure ! L'existence de la caisse elle-même se trouve en jeu, car, si l'on ne répartit aux assurés qu'une somme minime, par suite de droits trop fréquents à une indemnité, personne ne voudra plus s'assurer.

Avec les principes du vieux droit romain introduits dans notre Code, il faut que les personnes, jugeant de la légitimité d'une grève, ne soient pas la Société d'assurance elle-même, donc les administrateurs de la Mutuelle. On décida en conséquence la formation d'un Comité indépendant.

La base que l'on donne à l'assurance dans les associations allemandes — les salaires des ouvriers employés — fut écartée. On préféra, comme dans le *Lloyd*, considérer seulement les frais généraux des entreprises.

Enfin, le risque n'étant pas le même dans toutes les industries, il a paru nécessaire de constituer

soit des mutuelles restreintes, liées entre elles par la réassurance ou l'assurance proprement dite, soit une seule mutuelle avec des primes différentes, sinon avec de vrais compartiments. La première solution a été préférée par l'Union des Industries métallurgiques et minières, la seconde par le groupe de la *Fédération des Industriels et des Commerçants français.*

L'Union des Industries métallurgiques et minières a établi des statuts types pour les mutuelles primaires, que diverses de ses branches voulaient organiser, et formé une caisse centrale.

A la base est l'adhésion du syndicat particulier à l'Union. L'objet de la Société est ainsi précisé dans les statuts : « Garantir tous ses membres contre une partie des conséquences pécuniaires résultant de la cessation totale ou partielle du travail dans leurs établissements, à la suite d'un conflit entre la direction et le personnel de ces établissements, en les indemnisant des frais généraux par eux assurés, qu'ils continuent à supporter malgré l'arrêt total ou partiel du travail. Elle les garantit également contre les conséquences civiles des actions judiciaires que leurs ouvriers ou employés pourraient leur intenter à l'occasion de ces conflits. La Société ne garantit aucun autre dommage, notamment les dommages matériels causés tant aux personnes qu'aux biens meubles et immeubles, ou les dommages-intérêts et pénalités dus pour inexécution des marchés ou retard dans les livraisons. »

Les statuts déterminent ensuite les risques : « Les seuls risques garantis par la Société sont ceux résultant des conflits qui :

1° auront été déclarés par l'assuré, le plus tôt possible et en tout cas dans les six jours francs à partir de la cessation totale ou partielle du travail, au Président du *Comité central* (dont nous parlerons tout à l'heure), et qui :

2° auront été subis, suivis et terminés d'accord avec ledit Comité.

S'il y a désaccord entre l'assuré et le *Comité central* à quelque époque et pour quelque motif que ce soit, l'assuré conservera sa pleine et entière liberté d'action ; mais, en ce cas, il n'aura droit à aucune indemnité de la part de la Société, tout en restant soumis à toutes les obligations pécuniaires ou autres résultant de sa police. »

Avant la formation des mutuelles de l'Industrie métallurgique (décembre 1906), un *Comité central* avait été constitué, « afin de donner aux chefs d'entreprise qui subissent une grève injustifiée, un appui moral et des conseils expérimentés et désintéressés, dans la conduite et la terminaison des conflits dont ils sont victimes » ; il comprend « des personnes présentant, en raison de la situation qu'elles ont occupée dans l'industrie, et en raison de leur éloignement actuel des affaires, toute l'autorité et l'indépendance nécessaires pour remplir cette haute et délicate mission ». On espère qu' « un tel corps pourra souvent

conseiller des mesures préventives, de nature à écarter des causes de conflits ». Ce Comité, nommé par le Bureau du Comité de l'Union, est le tiers dont nous parlions tout à l'heure, chargé de porter un jugement sur les causes de la grève, puis sur ses épisodes, enfin sur sa terminaison.

En même temps que l'on organisait les caisses primaires, — la « Construction mécanique et électrique, le « Matériel de Chemins de fer », la « Forge », la « Construction métallique », la « Fonderie » et la « Métallurgie ardennoise » — on formait la Caisse centrale métallurgique, « société d'assurances mutuelles contre les risques d'insuffisance de ressources des sociétés d'assurances mutuelles contre les conséquences du chômage forcé résultant des conflits entre employeurs et employés ». Elle intervient « au cas où les fonds de prévoyance, de garantie et la portion disponible des réserves des sociétés assurées viendraient à être absorbés par les risques encourus par elle au cours de l'exercice ».

Ces organismes fonctionnent (capitaux assurés : 20 millions, 1er janvier 1908). Les métallurgistes s'en félicitent : tous ceux qui s'intéressent à leurs grèves, et en particulier les ouvriers et le Gouvernement, connaissent l'existence du *Comité central*, sa composition, offrant toute garantie, et son esprit de conciliation ; il y a une solidarité plus étroite entre les patrons. C'est bien là la conséquence principale de

l'organisation de la Caisse des Industries métallurgiques et minières. Peut-être, cependant, l'étroitesse du lien entre les *Mutuelles* et l'*Union* a-t-elle pour effet de maintenir à l'écart de la Société d'assurance ceux qui ne veulent pas faire partie du syndicat professionnel; et ce sont justement ces derniers qui ont le plus besoin de l'assurance, les autres, les grandes et puissantes sociétés, ne s'intéressant à cette œuvre que pour venir en aide aux plus faibles!

La *Fédération des Industriels et des Commerçants français* songea bien tout d'abord à conseiller aux industriels, réunis autour d'elle, de former des mutuelles primaires par industrie et une mutuelle centrale pour le cas d'insuffisance des premières. Elle se rendit bientôt compte qu'elle n'aboutirait jamais par cette voie, faute de se trouver en face de groupements professionnels très étroits, pouvant servir de base à un plus actif mouvement patronal. Ici, il n'existait rien; ce n'était pas au moment où se posait un problème particulièrement délicat que l'on ferait cesser l'apathie ou les luttes personnelles. Là, il existait déjà quelque chose, une association plus ou moins légale; il était presque impossible de décider cette association à accepter un cadre précis, difficile, en tout cas, de lui faire abandonner une partie de son indépendance. Et cependant il fallait bien établir une distinction entre les risques des diverses industries, comme établir une prime proportionnelle aux risques.

La solution qui fut jugée la meilleure par le premier Congrès de la Fédération des Industriels et qui se trouve réalisée dans la *Caisse mutuelle, industrielle et commerciale,* a pour base une seule caisse avec un certain nombre de compartiments. Nous allons exposer son organisation, très ingénieuse, qui tient compte de la situation constatée du patronat français.

a) *Coexistence et combinaison de l'organisation nouvelles et des caisses de défense patronale existantes.* — Pour fortifier les organisations qui donnent actuellement satisfaction, tout en les respectant, il a été prévu deux degrés d'assurance, l'un allant du quatrième jour d'une grève au vingt-septième inclus, le second commençant le vingt-huitième jour. Les industriels faisant partie d'une caisse syndicale pourront de la sorte continuer à s'y assurer pendant les vingt-sept premiers jours d'une grève ; ils n'adhéreront à la Caisse Mutuelle que pour le second degré et n'auront droit aux indemnités de cette dernière qu'après vingt-sept jours pleins de grève (et jusqu'au quatre-vingt-dixième). Ceux qui, au contraire, n'ont aucune organisation de ce genre dans leur syndicat, adhéreront au premier et au second degré, et seront indemnisés dès le début du conflit.

b) *Système de compartiments séparés et de comptes spéciaux assurant l'équité de la répartition éventuelle des charges.* — Les risques de grève varient selon

les industries et selon les régions ; en englobant toutes les professions et toutes les contrées dans une même société et au même titre, on risquait d'avoir des adhérents payant pour les autres. Pour éviter cet écueil, la Caisse mutuelle divise ses adhérents par groupes de professions et même par groupes régionaux dans des professions identiques. Les cotisations versées par les adhérents d'un groupe restent affectées pour les deux tiers aux indemnités de ce groupe, et c'est seulement le troisième tiers qui alimente une caisse générale, dernière ressource des groupes impuissants à faire face par eux-mêmes à leurs besoins. Il faut remarquer, en outre, que la cotisation ne présente que le quart du maximum de garantie, lequel s'élève, pour les deux degrés réunis, à 3 pour 100 des frais généraux déclarés, et que, en cas d'insuffisance des cotisations d'un groupe pour régler les indemnités qui lui sont dues, on commence par faire un appel supplémentaire au maximum de garantie des adhérents de ce groupe dans la mesure nécessaire au paiement de la moitié des indemnités restant dues, la caisse générale n'intervenant que pour régler l'autre moitié.

c) *Fixation a posteriori de la valeur du risque individuel d'après une méthode basée sur la durée et la fréquence des conflits.* — Dans un même groupe et dans une même profession, il peut exister des différences dans la manière d'être des patrons vis-à-

vis du personnel, et cette diversité d'attitude déterminera la valeur du risque ; il doit donc en résulter des primes différentes. A défaut de statistiques exactes lui permettant d'établir une tarification précise, la Caisse a préféré établir une échelle mobile de cotisation basée sur les résultats donnés par chacun de ses adhérents.

Décide de la légitimité de la grève, une délégation de la *Fédération des Industriels et des Commerçants français*. La grève doit être menée d'accord avec elle.

La Caisse Mutuelle industrielle et commerciale a dans son Conseil d'administration des personnes en vue, appartenant à l'industrie textile (lin, laine, soie et coton), à la teinturerie, à la chaussure, à la stéarinerie, à l'imprimerie, à l'automobile, à la construction mécanique, à l'orfèvrerie, à l'armement et à la banque. Elle assure aujourd'hui plus de 30 000 000 francs de frais généraux.

Cette Mutuelle a déjà pris un notable développement et semble appelée à un grand avenir. Elle ne morcelle pas le patronat, tout en tenant compte de ses desiderata les plus divers. Son organisation, assez complexe, est de mieux en mieux comprise. Et la modération connue de la *Fédération des Industriels et des Commerçants français* est une garantie que l'on n'abusera pas de ce nouveau moyen de résistance. Il est bien certain cependant que tout ce système, avec deux degrés d'assurance et des com-

partiments assez nombreux, ne peut fonctionner d'une façon effective qu'avec un beaucoup plus grand nombre d'adhérents qu'actuellement.

Un groupe, hostile comme les organisateurs du *Lloyd* lyonnais à toute intervention de personnalités étrangères en cas de grève, a formé en juin 1907, le *Progrès,* autre mutuelle contre les risques de grève.

L'assurance contre les risques de grève a, en France, pour but d'organiser le patronat, autant que de venir en aide aux patrons victimes d'une grève injustifiée. Cela est vrai pour les Mutuelles de l'Union des Industries métallurgiques et minières comme pour la Caisse Mutuelle industrielle et commerciale. Les organes qui remplacent les groupements strictement patronaux de l'étranger sont: le Comité central, et la Délégation de la *Fédération*. Tous deux partent du même principe : éviter *autant que possible* les luttes inutiles, et mener aussi vigoureusement et habilement que possible les luttes *nécessaires*. Mais il n'en est encore guère ainsi ; il s'agit plutôt d'un avenir prochain.

Jusqu'à présent, se sont surtout assurés ceux qui désirent une solidarité aussi étroite que possible, qui ont appris la discipline dans les cartells et comptoirs de vente et qui veulent plutôt engager les autres à s'assurer que s'assurer eux-mêmes. Mais le mouvement prendra de l'ampleur à la première levée de boucliers des syndicats ouvriers :

l'organisation à laquelle beaucoup se seraient rattachés aux environs de mai 1906, si elle avait existé, existe maintenant ; et de même que la Mutuelle du Commerce et de l'Industrie contre le pillage et l'incendie en temps de grève a réuni de très nombreux adhérents à la première période de trouble, il en sera de même pour la Caisse Mutuelle industrielle et commerciale.

Il est bien difficile de porter dès maintenant un jugement sur l'assurance contre les risques de grève. Des événements prochains, dépend en France son avenir : les premières grèves assez graves ou bien leur amèneront de nombreux assurés, ou bien degoûteront les assurés actuels et éventuels par la répartition de médiocres indemnités ; les décisions du Comité central et de la Délégation de la *Fédération* auront aussi une influence sur le jugement du public et des intéressés. C'est tout ce que nous pouvons dire en terminant ce très bref exposé.

VII

LES BILANS FINANCIERS ET LEUR INFLUENCE SUR LES SALAIRES

Par Ch. Picquenard,

Rédacteur en chef du *Bulletin de l'Office du travail.*

Les grèves ont mauvaise réputation. Ruineuses pour les patrons, elles ne le seraient pas moins pour les ouvriers : telle est l'opinion courante. Lorsqu'éclate une de ces grèves qui, par leur durée ou par le grand nombre des ouvriers qui y ont pris part, ont frappé l'opinion publique, on ne manque pas d'énumérer les dommages causés par la grève aux grévistes eux-mêmes. Ces dommages seraient de deux sortes : les uns directs et présents, les autres indirects et lointains. Les premiers, ce sont les salaires perdus que les grévistes mettront longtemps à récupérer. Les seconds, c'est la répercussion qu'exerceront plus tard sur l'occupation et la rémunération des ouvriers les dommages causés pendant la grève à l'industrie elle-même : les commandes passées aux concurrents ou même à l'étranger, les clients qui, n'ayant pu être satisfaits, ont pris l'habitude de s'adresser ailleurs et qu'on

ne reverra plus. Des années ne suffiront pas, dit-on, à réparer les dommages causés.

Dans quelle mesure ce tableau est-il vrai ? Dans quelle mesure surtout est-il vrai pour l'ensemble des grèves ? Telle est la première question à laquelle nous allons essayer de répondre. Nous rechercherons ensuite si les grèves ont une part dans l'augmentation des salaires et quelle est cette part.

Il est incontestable qu'une grève, quand elle est longue, quand elle affecte un grand nombre d'ouvriers, apporte un grand trouble dans le fonctionnement de l'industrie où elle éclate, et même quelquefois dans le fonctionnement d'autres industries qui en dépendent. Mais il ne faut pas exagérer ce trouble. Il ne faut pas surtout exagérer le bénéfice qu'en retirent les concurrents étrangers. Aucun des grands pays industriels n'est à l'abri des grèves. La France en particulier n'est pas le pays où elle sont le plus nombreuses; jusqu'en 1898 c'était la Grande-Bretagne qui comptait le plus de grèves; depuis, c'est l'Allemagne. Si, pendant nos grèves générales des mineurs, les Allemands ont introduit en France du charbon, nous leur en avons fourni à notre tour lors de la grève générale du bassin de la Ruhr.

En tout cas, même dans les années où les grèves sont le plus nombreuses, il ne semble pas que l'activité économique générale du pays en soit

affectée. M. Rist, professeur d'économie politique à Montpellier, a même remarqué que c'était précisément dans les années de grande prospérité industrielle et commerciale qu'il y a le plus de grèves. C'est une remarque qui n'est pas particulière à la France ; elle s'applique encore mieux à d'autres pays, à l'Allemagne notamment[1].

Que les grèves n'exercent pas d'influence sensible sur l'activité économique générale d'un pays, c'est une constatation à laquelle il fallait s'attendre. Que représentent en effet les grévistes dans l'ensemble des travailleurs ? De 1897 à 1906, en dix ans, on a compté en France 1 884 978 grévistes, soit en moyenne 188 498 par an. Or, d'après le recensement de 1901, le nombre total des ouvriers et employés, en dehors de ceux des services publics non industriels, est de 9 451 979. La proportion des ouvriers en grève serait donc annuellement de 2 pour 100. Cette proportion ne donne pas encore une idée exacte de l'importance relative du mouvement gréviste par rapport à l'ensemble de l'activité ouvrière. Parmi les grévistes, il en est, en effet, qui n'ont chômé qu'un jour et d'autres qui ont chômé des mois. Il vaut donc mieux considérer le nombre des journées perdues par suite des grèves plutôt que le nombre des grévistes. Or de 1897 à 1906, les grèves ont entraîné, tant pour les grévistes eux-

1. *Revue d'économie politique*, mars 1907, p. 161.

mêmes que pour les ouvriers contraints au chômage par la grève, une perte de 34 402 798 journées, soit par an 3 440 280. Le chiffre paraît énorme. Mais calculons le nombre total annuel des journées de travail pour l'ensemble des ouvriers et employés de l'industrie privée. A 300 jours par an on obtient un total de 2 milliards 836 millions. Par rapport à ce chiffre formidable, les journées perdues par suite de grèves ne représente que 0,12 pour 100, ou 1,2 pour 1000. C'est une proportion infime quand on la rapproche de celle des journées perdues par les chômeurs involontaires, qui est de 33 pour 1000 d'après le recensement de 1901[1] et de 81 pour 1000 d'après les statistiques mensuelles de l'*Office du travail* de 1900 à 1907[2].

Sans influence notable sur l'activité générale, les grèves ont-elles une action plus sensible sur l'activité de l'industrie ou du centre industriel ou commercial où elles éclatent ?

On peut citer des cas où des grèves prolongées ou successives ont entraîné la fermeture définitive des établissements où elles se sont produites. Mais ces cas sont extrêmement rares. Le plus souvent le trouble apporté par les grèves, même de longue

1. *Bulletin de l'Office du travail*, juillet 1906, p. 700. La proportion est de 29,4 pour 1000 pour l'ensemble des employés et ouvriers de toutes professions ; elle est de 33 pour 1000 si l'on ne tient pas compte des ouvriers et employés des services publics non industriels.

2. *Ibid.*, fév. 1908, p. 128.

durée, n'est que momentané. Quand la grève a été longue, aussitôt qu'elle est terminée, patrons et ouvriers rivalisent d'ardeur pour récupérer les pertes qu'ils ont faites chacun de leur côté. On fait des heures supplémentaires, on travaille double et, au bout d'un temps relativement court, tout est à peu près réparé. Je ne prendrai qu'un exemple : celui des grèves de Marseille. On sait que pendant plusieurs mois, de mars à septembre 1904, Marseille fut le théâtre d'une série de grèves : dockers, inscrits maritimes, états-majors cessèrent tour à tour le travail, entravant et paralysant même d'une façon presque continue la vie économique de la grande cité méditerranéenne. Le mouvement du port s'en ressentit naturellement : en 1904, il baissa de 1 159 000 tonneaux (13 353 000, tonneaux en 1903 contre 14 512 000 en 1904), tandis que le mouvement du port rival de Gênes augmentait de 540.000 tonneaux (12 070 000 en 1904, contre 11 540 000). Par contre, en 1905, Marseille bénéficiait d'une augmentation de 2 270 000 tonneaux, tandis que Gênes n'enregistrait que 920 000 tonneaux de plus[1]. En un an, Marseille avait regagné à peu près son avance antérieure.

*
* *

1. Chambre de commerce de Marseille, *Compte rendu de la situation commerciale et industrielle de la circonscription de Marseille pendant l'année 1906*, p. 18-22, Marseille, 1907.

Quoi qu'il en soit, si les grèves n'ont pas d'influence sensible sur l'activité générale d'un pays, et si, sauf quelques rares exceptions, elles n'ont pas d'influence *durable* sur l'activité d'une industrie déterminée ou d'une localité déterminée, il est incontestable qu'elles ne soient sur le moment une source de dommages pour les individus, patrons et ouvriers, qui sont directement touchés par les grèves.

Pour les ouvriers ces dommages se traduisent par les salaires qu'ils n'ont pas gagnés pendant la grève. Nous avons vu plus haut que la moyenne annuelle des jours chômés par suite de grèves pendant la période 1897-1906 a été de 3 440 280; sur ce total 2 977 870 ont été chômés par les grévistes eux-mêmes, 462 410 par les ouvriers non grévistes. Le nombre annuel moyen des grévistes pendant la même période étant de 188 497, le nombre moyen des journées perdues par gréviste est donc de 15,8 par an. Si l'on admet que le nombre total annuel des journées de travail est de 300 en moyenne, on trouve que les grèves coûtent à ceux qui y prennent part 5,27 pour 100 de leur salaire annuel. C'est une charge relativement lourde.

Il conviendrait, il est vrai, de défalquer les gains que font parfois les grévistes pendant les jours de grève, en s'employant ailleurs. Depuis quelques années la statistique des grèves relève le nombre des cas dans lesquels il a été signalé que des grévistes ont trouvé à s'occuper pendant la grève soit dans

d'autres établissements de leur profession, soit dans d'autres industries. En 1905, le fait a été signalé pour 17,83 pour 100, en 1906 pour 18,79 pour 100 des grèves. Malheureusement il n'est pas possible de savoir ni la proportion des grévistes qui ont trouvé ainsi à s'occuper ailleurs, ni le nombre de jours pendant lesquels ils ont travaillé, ni les salaires qu'ils ont ainsi gagnés, de sorte qu'il n'est pas possible de tenir compte de ces gains. On ne peut pas davantage défalquer des pertes subies par les grévistes les secours qu'ils ont reçus. D'abord on n'a que rarement le montant de ces secours. Le total n'en paraît pas d'ailleurs être très élevé : le nombre des organisations ouvrières qui sont en état de fournir des secours réguliers de grève est très limité. D'autre part, les grévistes ayant contribué antérieurement à alimenter les caisses de grève syndicales, on ne peut pas légitimement considérer comme venant en déduction des pertes subies par les grévistes les secours provenant de ces caisses. Il en est de même des secours provenant de collectes ou de souscriptions : la majeure partie est fournie par des organisations syndicales ou des ouvriers qui espèrent y avoir recours à leur tour plus tard.

Admettons donc ce chiffre de 5,27 pour 100 du salaire annuel comme représentant la perte moyenne par gréviste. Cette perte n'est pas toutefois une perte sèche. Elle ne le serait que si toutes les grèves

échouaient, ce qui n'est pas le cas. De 1896 à 1907, 62 pour 100 des grèves se sont terminées par une réussite totale ou partielle. Malheureusement les résultats obtenus ne peuvent pas tous se traduire en argent. C'est le cas, par exemple, pour les grèves ayant pour cause des contestations relatives à la durée du travail, aux règlements d'atelier, à des renvois d'ouvriers ou de contremaîtres. On ne peut donc retenir, pour calculer les gains que retirent les ouvriers des grèves, que celles de ces grèves qui ont pour objet une question de salaire : demande d'augmentation de salaire ou résistance à une réduction de salaire. Il n'est même pas possible de retenir toutes ces grèves. Dans quelques-unes la demande n'a porté que sur le prix des heures supplémentaires, du travail de nuit ou sur la majoration des primes à la production ; dans d'autres grèves, le différend ne portait que sur le prix de façon d'un seul article fabriqué d'une façon intermittente et simultanément avec d'autres ; dans d'autres, l'augmentation du prix de l'heure ou de la pièce a été obtenue en même temps qu'une diminution du temps de travail. Enfin pour d'autres, les renseignements fournis ne permettent pas de déterminer le nombre des grévistes pour chaque spécialité, ni le salaire réel des grévistes qui sont, par exemple, rémunérés en partie par des pourboires, etc., etc.

En définitive, de 1897 à 1906, soit pour neuf an-

nées[1], on n'a pu faire le calcul des gains et des pertes que pour 3 135 grèves comptant 633 808 grévistes et ayant entraîné 10 655 000 jours de chômage, soit 49 pour 100 des grèves de toute nature pendant cette période, 39,4 pour 100 des grévistes et 34,5 pour 100 des jours chômés. Si l'on ne tient compte que des grèves ayant pour objet une question de salaire, les chiffres afférents aux 3 135 grèves, pour lesquels le calcul des gains et des pertes a pu être fait, représentent 76,4 pour 100 de ces grèves, 50,6 pour 100 des grévistes qui y ont pris part et 42 pour 100 des jours qu'ils ont chômés. Ces proportions semblent suffisantes pour que l'on puisse attribuer aux calculs faits sur ces grèves une certaine valeur représentative.

Les pertes peuvent être facilement calculées, puisque l'on connaît exactement le nombre des journées chômées. Pour ces 3 135 grèves, le montant des salaires perdus s'élève à 50 366 452 francs, soit 79 fr. 47 par gréviste.

Le calcul des gains est plus difficile. Comment, en effet, calculer le gain obtenu par les grévistes à la suite des augmentations de salaires qu'ils ont conquises ou des réductions de salaires auxquelles ils ont échappé ? Remarquons tout d'abord que les résultats consignés dans la statistique sont les résultats constatés au lendemain de la grève et il est im-

1. Le calcul n'a pas été fait pour l'année 1897.

possible qu'il en soit autrement. Or on ne peut pas savoir combien de temps ces résultats ont persisté. Il peut se faire, et il est arrivé, que les augmentations consenties à la suite de la grève aient été retirées peu après par le patron ; par contre il arrive assez fréquemment que le patron a finalement accordé quelques jours, quelques mois après la reprise du travail, l'augmentation qu'il n'avait pas voulu consentir immédiatement, au moment de la grève. D'autre part, si les augmentations pour le salaire au temps se conservent souvent plus d'une année, les changements de tarifs dans le travail aux pièces, surtout dans l'industrie textile, lorsqu'ils s'appliquent à un article de fabrication temporaire, n'ont d'effet que pendant quelques mois. Il est impossible de tenir compte de tous ces éléments au moment où les renseignements sont recueillis. Il est donc nécessaire d'adopter une base moyenne : on a adopté en France, pour calculer les gains réalisés par les grévistes, une période de 300 jours de travail payés aux conditions obtenues à la fin de la grève ; c'est également la base adoptée par plusieurs bureaux de statistique étrangers.

En prenant cette base de 300 jours, on constate que le bénéfice brut pour les 3 135 grèves pour lesquelles le calcul a été fait de 1897 à 1906, s'élève à 62 231 977 francs, ce qui ferait ressortir un bénéfice net de 11 865 525 francs, soit 18 fr. 72 par gréviste.

On ne saurait attacher beaucoup d'importance à

ces chiffres, étant donné le choix un peu arbitraire de la période de 300 jours adoptée pour calculer le bénéfice brut des grèves.

Mais il est une autre façon de se rendre compte du résultat des grèves, c'est de rechercher pendant combien de jours les grévistes devront travailler aux conditions fixées au lendemain de la grève pour récupérer les salaires perdus et commencer à jouir des avantages obtenus. Or, pour les neuf années considérées, les augmentations obtenues et les réductions non maintenues représentent un gain moyen net par gréviste et par jour de 0 fr. 327. Chaque gréviste ayant perdu en moyenne 79 fr. 47, il s'ensuit qu'il faut, en moyenne, 243 jours de travail payés aux nouvelles conditions pour compenser les sacrifices pécuniaires entraînés par la grève. C'est beaucoup. Nombreux sont les ouvriers qui ne restent pas aussi longtemps chez le même patron. Évidemment ils sont remplacés par d'autres, qui seront vraisemblablement payés au nouveau tarif. Dans l'ensemble de la masse ouvrière il y aura compensation. Mais il n'en est pas moins vrai qu'il y a des cas individuels très douloureux qui n'apparaissent pas dans ces moyennes, des ouvriers non repris ou congédiés quelque temps après la grève, victimes des fameuses « coupes sombres » et qui mettront beaucoup plus longtemps à récupérer leurs salaires perdus.

Les moyennes que nous venons de citer sont ap-

plicables à la période 1897-1906 ; mais au cours de cette période les variations ont été énormes. Il y a eu des années très favorables : les années 1904 et 1905 où le nombre de jours nécessaire pour compenser les pertes n'a été respectivement que de 78 et 75. Il y a eu au contraire des années désastreuses comme 1906 où il a fallu 363 jours, plus d'un an, et surtout 1901 où il a fallu 902 jours, *3 ans,* pour recueillir enfin les premiers gains de la grève.

C'est le mouvement du 1er mai 1906 qui influe surtout sur le résultat de 1906. On sait quelle fut pour presque toutes les corporations engagées, les typographes exceptés, l'ïssue désastreuse de ce mouvement qui donna lieu à 295 grèves, atteignant 12 585 établissements, 202 507 ouvriers et occasionnant 3 570 033 jours de chômage, soit 22,5 pour 100 des grèves de 1906, 48,2 pour 100 des grévistes et 37,8 pour 100 des jours chômés. Le calcul des pertes et des gains a pu être fait pour 93 de ces grèves : elles se sont traduites par 6 370 683 francs de pertes, 1 021 177 francs de gains. Avant d'avoir regagné les salaires perdus, les ouvriers devraient travailler aux nouvelles conditions pendant 1 871 jours, soit plus de 6 ans ! Autant dire qu'ils ne les récupèreront jamais.

Mais aussi ce mouvement du 1er mai 1906 a été engagé dans des conditions toutes particulières. Il a été décidé deux ans à l'avance, en fin de congrès, par des délégués dont beaucoup n'avaient pas été

spécialement mandatés à cet effet par leurs organisations. C'est de plus un mouvement d'un caractère tout spécial. D'habitude les mouvements se font par professions, chacune présentant des revendications qui lui sont propres, à la date qui lui paraît la plus favorable. Le mouvement du 1er mai 1906 imposait à toutes les corporations la même revendication : la journée de 8 heures, et la même date pour la présenter : le 1er mai, sans tenir compte des préférences ou des conditions spéciales de chaque profession. A ce point de vue, les grèves du 1er mai 1906 se distinguent très nettement de toutes les autres et l'on peut se demander si on ne devrait pas les laisser en dehors de la statistique comme la statistique officielle allemande l'a fait pour les lock-outs du 1er mai 1906.

Sans insister sur ce cas particulièrement défavorable, tenons-nous-en à la moyenne que nous avons calculée plus haut pour les neuf dernières années : 243 jours de travail pour récupérer les salaires perdus. C'est un chiffre déjà assez élevé. Il ne saurait étonner. Examinons en effet dans quelles conditions se déclarent les grèves. Elles sont, ou elles ne sont pas, précédées de tentatives de négociations. Si elles sont précédées de tentatives de négociations, elles n'éclatent que parce que ces tentatives ont été repoussées ou que les négociations ont échoué : ce qui n'est pas d'un bon augure pour le succès des tractations futures au cours de la grève. Si la cessa-

tion du travail n'a pas été précédée de négociations, c'est que les ouvriers n'ont pas osé affronter leurs employeurs, — ce qui est encore un symptôme défavorable —, ou bien — ce qui est le cas le plus fréquent — c'est que la grève a été décidée dans un moment d'emballement, c'est-à-dire sans réflexion et sans préparaton.

Il n'est donc pas étonnant que la proportion des réussites dans les grèves soit si peu élevée. De 1897 à 1906, il n'y a eu réussite complète que pour 23 pour 100 des grèves et 12 pour 100 des grévistes et il y a eu échec complet pour 38 pour 100 des grèves et 26 pour 100 des grévistes.

*
* *

Toutefois ce serait fausser notre calcul que de ne tenir compte que des résultats obtenus par les grèves une fois déclarées. Ces résultats ne forment qu'une partie des résultats que les ouvriers tirent et surtout devraient tirer de la faculté que la loi leur a reconnue de s'entendre, de se coaliser pour exercer sur leur patron une pression collective.

Qu'est-ce en effet que la grève? Sans vouloir examiner ici la question de savoir si en droit la grève est ou n'est pas une rupture du contrat de travail, il est incontestable qu'en fait les ouvriers qui se mettent en grève n'ont pas l'intention de quitter définitivement l'établissement où ils

sont employés. Lorsque plusieurs ouvriers ou même la totalité des ouvriers d'un établissement demandent à la fois à être réglés et s'en vont sans esprit de retour pour se faire embaucher ailleurs, il n'y a pas grève et une semblable résiliation collective du contrat de travail n'a pas sa place dans la statistique annuelle de la Direction du travail, puisque celle-ci considère les grèves comme terminées quand tous les grévistes ont trouvé ailleurs une place à demeure ou ont été définitivement remplacés. De même il n'y a pas lock-out lorsque le patron ferme définitivement son établissement ou renvoie tous ses ouvriers pour en embaucher immédiatement de nouveaux. Les ouvriers qui se mettent en grève ne demandent qu'une chose : c'est de reprendre le plus tôt possible leur place à l'atelier, et une de leurs principales préoccupations, c'est précisément d'empêcher que cette place ne soit prise par d'autres. Le but que les grévistes poursuivent, c'est, par la grève, d'amener leur patron à *céder ;* la grève est essentiellement un moyen pour les ouvriers de faire *pression* sur leurs employeurs afin de les amener à consentir une amélioration des conditions de travail ou à renoncer à une décision que les ouvriers jugent préjudiciable à leurs intérêts ou à leur dignité. De même les patrons, par le lock-out proprement dit, cherchent uniquement à intimider leurs ouvriers pour restreindre leurs exigences, prévenir des grèves imminentes et briser leur résistance.

La grève est donc essentiellement une tentative collective de pression. Lorsque des ouvriers délèguent quelques-uns d'entre eux ou des représentants de leur syndicat auprès de leurs patrons pour demander en leur nom une augmentation de salaire ou protester contre une diminution, cette démarche collective a aussi pour but et pour effet d'exercer une certaine pression. On peut donc rapprocher des grèves ces démarches collectives, d'autant plus que ces dernières tirent une grande partie de leur efficacité de la faculté qu'ont les ouvriers de déclarer la grève en cas de refus. Sans doute toutes les démarches collectives des ouvriers auprès de leurs employeurs ne sont pas accompagnées de menaces de grève ; le plus souvent même les ouvriers n'expriment pas ces menaces ou les enveloppent dans des formules vagues ou très atténuées. Mais on peut dire que derrière toute démarche collective il y a, sinon une menace, du moins une possibilité de grève. Si beaucoup de ces démarches amiables échouent sans que la grève s'ensuive, l'on ne peut jamais savoir d'avance ce qui sortira de l'échec d'une telle démarche, quelque courtoise, quelque déférente qu'elle soit dans la forme. Au début de la statistique qu'elle a dressée de ces démarches collectives pour 1906, la commission générale des syndicats allemands remarque avec raison[1] : « Les mouvements

1. *Die Lohnbewegungen, Streiks und Aussperrungen im Jahre 1906,*

de salaires (c'est le nom qu'on donne en Allemagne aux démarches collectives amiables) ne constituent pas en eux-mêmes un phénomène distinct qui puisse être isolé ; ils doivent être considérés comme un des moyens employés dans la lutte économique ; c'est en principe le premier stade d'une lutte qui s'annonce, et qui, suivant les circonstances, pourra se terminer sans exiger de sacrifices ou n'aboutira qu'après épuisement d'une des parties en présence. Il est par suite indispensable, si l'on veut avoir une idée claire des combats économiques menés par les syndicats et de leurs résultats, de donner un exposé d'ensemble qui comprenne à la fois les mouvements des salaires, les grèves et les lock-outs ».

Ainsi, pour apprécier dans toute son étendue l'influence que peut exercer la grève sur les conditions du travail, et notamment sur le salaire, il est de toute nécessité de tenir compte des résultats obtenus au moyen de ces démarches collectives, même quand elles n'ont pas été suivies de cessation de travail.

Malheureusement il est difficile de dresser une statistique de ces résultats. Les grèves, par l'arrêt de l'usine, par les manifestations extérieures auxquelles elles donnent souvent lieu, appellent l'attention du public, de la presse ; l'administration les suit soigneusement, un peu par tradition, par

p. 87 (Supplément statistique au numéro du 26 octobre 1907 du *Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands*).

souvenir du temps où la grève était un délit, et aussi parce qu'elles peuvent être l'occasion de désordres. Au contraire, les démarches collectives, quand elles n'ont pas été suivies de cessation de travail, ne sont en général connues que des patrons te ouvriers ; le public les ignore et, au surplus, s'en désintéresse.

En Allemagne, la commission générale des syndicats socialistes a cependant essayé, depuis 1904, d'établir une semblable statistique. Elle a demandé à chacune de ses fédérations de métier et d'industrie de relever, en même temps que les grèves et les lock-outs, les démarches collectives amiables faites dans leurs professions, qu'elles aient été ou non suivies de cessation de travail.

L'essai de statistique d'ensemble tenté par la commission générale est très instructif. Sans doute, la statistique doit être plus incomplète pour les mouvements de salaires que pour les grèves et lock-outs ; on peut supposer en effet que beaucoup de ces mouvements ont dû échapper aux organisations ou à leurs sections. Toute incomplète qu'elle est, elle est du plus haut intérêt. En voici les résultats pour 1906[1] :

Sur 8 543 cas où des demandes collectives ont été présentées en 1906 à la connaissance des fédérations adhérentes à la commission générale des syndicats

1. *Ibidem.*

ouvriers d'Allemagne, 4558 ont pu être arrangés à l'amiable, soit 54,1 pour 100; la cessation du travail, grève ou lock-out, n'a pu être évitée que dans 3875 cas, soit 45,9 pour 100. Ainsi, bien que le nombre des arrangements amiables signalés soit vraisemblablement très inférieur à la vérité, il est encore supérieur à celui des grèves et des lock-outs.

La supériorité est plus évidente encore quand on considère, non plus le nombre des cas, mais le nombre des ouvriers intéressés. Les grèves et lock-outs n'ont intéressé que 316042 ouvriers, soit 34 pour 100, les mouvements des salaires 601706 ouvriers, soit 66 pour 100. Quant aux résultats la proportion des succès a été de 55 pour 100 pour les grèves ou lock-outs, de 78 pour les mouvements des salaires ; la proportion des échecs, de 21 pour 100 pour les grèves et lock-outs, de 2 pour 100 pour les mouvements de salaires.

Ainsi, comme il fallait s'y attendre, les résultats des mouvements de salaires ont été beaucoup plus favorables que ceux des grèves et des lock-outs. Ils ont naturellement coûté beaucoup moins aux organisations intéressées; la dépense totale pour les mouvements de salaires a été de 50878 marks ; elle a été, pour les grèves, de 13297862. Encore n'entre-t-il pas dans ce dernier chiffre les pertes des grévistes en salaires perdus, que n'ont compensées que partiellement les secours servis par les organisations.

Nous n'avons pas malheureusement en France de semblables statistiques et on ne saurait trop le regretter. Néanmoins tout porte à croire que les « mouvements de salaires » sont également fréquents chez nous. La statistique des grèves publie tous les ans un certain nombre de conventions collectives obtenues sans grève, et l'on pourrait en relever d'autres dans les organes corporatifs ou dans les réponses aux questionnaires mensuels de l'Office du travail; mais ces relevés seraient bien incomplets; les organisations syndicales françaises sont loin d'avoir les ressources, les effectifs, les moyens d'information des syndicats allemands; elles n'ont pas surtout le même goût pour les statistiques.

Peut-on affirmer que les démarches collectives amiables ont le même succès en France qu'en Allemagne ? Nous ne connaissons malheureusement pour la France que quelques-unes des démarches qui ont réussi ; nous ignorons à peu près toutes celles qui ont échoué, quand elles n'ont pas abouti à la grève. Toutefois on pourrait trouver une indication à cet égard dans la statistique des grèves, et dans le mouvement du 1er mai 1906 lui-même.

Il est en effet une corporation qui s'est efforcée de maintenir à ce mouvement un caractère professionnel : c'est celle des typographes. Elle ne s'est laissé imposer que la date, bien qu'elle lui fût défavorable, et encore ne s'y est-elle pas tenue exacte-

ment. Quant à la revendication, elle a substitué délibérément à la journée de huit heures, qu'elle n'a pas cru possible d'imposer actuellement aux patrons, la journée de neuf heures avec maintien ou augmentation du salaire antérieur. Enfin partout elle a commencé par entrer en négociations avec les patrons.

Aussi, seule de toutes les grandes organisations. celle des typographes, la Fédération du Livre, obtint satisfaction. Elle réussit à introduire la journée de 9 heures dans 90 localités en tout : dans 59 à la suite de négociations, dans 31 à la suite de la grève. La Fédération du Livre a donc obtenu par des négociations amiables plus que par la grève elle-même. Il est vrai que la Fédération du Livre a une situation exceptionnelle dans le monde ouvrier français. Elle a un effectif plus stable, plus attaché au syndicat, plus discipliné ; elle dispose surtout de ressources plus considérables et les patrons savaient qu'elle pouvait au besoin soutenir de longues grèves. La simple menace, moins encore, la simple possibilité d'une grève en cas de refus de négocier ou en cas de refus de concessions devait donc agir.

La statistique des grèves fournit encore une indication indirecte sur l'efficacité de la menace de grève. On peut en effet, jusqu'à un certain point, rapprocher des menaces de grèves les grèves de courte durée, celles qui durent quelques heures, un

ou deux jours même. Leur durée est trop courte pour que les deux parties aient pu sentir vraiment les effets de la grève : les dommages qu'elle leur a causés sont de trop peu d'importance, ils ne dépassent guère ceux qui résultent du chômage d'un jour férié ou de plusieurs jours fériés consécutifs. Ce n'est pas la guerre, c'est une mobilisation, un avertissement au patron que les ouvriers attachent assez d'importance à leur revendication pour encourir au besoin les risques d'une grève.

La statistique française bloque toutes les grèves qui ont duré une semaine et moins. De ces grèves il s'est produit, de 1897 à 1906, 4421, soit 62 pour 100 du total ; elles ont réussi complètement dans 28,5 pour 100 des cas, et pour 28 pour 100 des grévistes, tandis que les grèves qui ont duré plus longtemps n'ont réussi complètement que dans 6 pour 100 des cas et pour 3,6 pour 100 des grévistes. La statistique allemande donne des indications analogues.

Il semble donc que la crainte de la grève donne plus de résultats que la grève elle-même. Mais il ne faut pas oublier que la crainte de la grève n'est vraiment efficace que si les ouvriers se montrent capables, le cas échéant, de soutenir des grèves effectives de quelque durée.

Il faudrait donc, pour apprécier exactement les gains que les ouvriers retirent des grèves, ajouter aux résultats des grèves proprement dites les

avantages obtenus à la suite de démarches collectives et sans cessation de travail.

Cette totalisation, nous l'avons vu, est impossible à faire pour la France, puisque nous ne connaissons pas les résultats obtenus sans grève. Nous n'avons pour nous renseigner à cet égard que la statistique citée plus haut de la commission générale des syndicats allemands. D'après cette statistique, en additionnant les résultats des mouvements de salaires et ceux des grèves et lock-outs relatifs aux salaires, on trouve qu'en 1906 les gains, pour 690000 ouvriers, au bout de 300 jours ou 50 semaines, ont été de 64 millions de marks, dont 42 millions pour les mouvements de salaires seuls[1]. La statistique de la commission générale ne donne que les salaires perdus pour l'ensemble des grèves et des lock-outs, soit 21 700 000 marks[2]. Il n'est pas possible de faire exactement le départ des pertes afférentes seulement aux grèves et lock-outs relatifs aux salaires. Étant donné que les grévistes qui ont pris part à ces dernières forment 70 pour 100 du total des grévistes, on peut cependant évaluer les salaires perdus dans ces grèves et lock-outs à 15 millions de marks. On voit que le bénéfice net reste

1. *Ibid.*, p. 107.

2. *Die Streiks und Aussperrungen im Jahre 1906*, p. 116 et 119 (Supplément statistique au numéro du 14 décembre 1907 du *Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands*). — On n'a compté que les salaires perdus pour les grèves et lock-outs terminés au 1er janvier 1907.

considérable : 49 000 000 marks. Il est à remarquer que le bénéfice obtenu par les mouvements de salaires sans grève représente 86 pour 100 du bénéfice total, tandis que les gains nets des grèves et lock-outs proprement dits s'élèvent à peine à 7 millions de marks.

Dans l'ensemble le bénéfice obtenu est sensible : il permet de réparer complètement les pertes en 48 jours. Il est probable que si l'on pouvait tenir compte en France des résultats obtenus par les démarches collectives amiables, on arriverait à un chiffre analogue ou tout au moins sensiblement inférieur au chiffre de 243 jours que nous avons trouvé pour la période 1897-1906 d'après les résultats des grèves déclarées seules.

*
* *

Jusqu'ici, pour étudier l'action des grèves sur les salaires, nous n'avons considéré que les cas où il y avait eu grève ou menace de grève et où il était possible de mesurer l'action exercée par les grèves ou les menaces de grève sur les salaires.

On peut concevoir une autre méthode, qui partirait non plus des grèves, mais des salaires. Après avoir constaté les variations des salaires dans une profession ou dans un ensemble de professions, on rechercherait dans quelle mesure les grèves ou les menaces de grèves rendent compte de ces variations.

Étant donné que la coalition des ouvriers n'est devenue licite que depuis 1864, on pourrait rechercher, par exemple en comparant les salaires avant et après 1864, l'influence qu'ont pu exercer les facilités accordées aux coalitions ouvrières par la loi de 1864 qui a supprimé le délit de grève, puis par les lois de 1868 et de 1884 qui ont facilité les coalitions en supprimant l'autorisation préalable pour les réunions publiques corporatives et la constitution des syndicats professionnels.

Malheureusement les statistiques des salaires au cours du XIX[e] siècle sont fort incomplètes et très espacées. En ce qui concerne l'ensemble de la France on a : 1° deux enquêtes industrielles entreprises par voie de questionnaire auprès des chefs d'industrie, la première en 1840-1845, la seconde en 1860-1865 ; 2° la grande enquête de l'Office du travail de 1891-1893 qui a porté sur le quart environ des ouvriers de la grande et de la moyenne industrie ; 3° les renseignements fournis par les maires sur les salaires ordinaires de certaines catégories d'ouvriers dans les chefs-lieux de départements en 1853, 1857, de 1871 à 1887 et en 1892 ; en 1896, 1900 et 1906 ces renseignements ont été demandés à tous les conseils de prud'hommes ; on ne s'est adressé aux maires que pour les chefs-lieux où il n'existait pas de conseils de prud'hommes. Pour Paris, nous avons des séries de prix qui s'appliquent surtout à l'industrie du bâtiment et qui

s'espacent de 1806 à 1907 avec d'assez longs intervalles. Enfin en ce qui concerne les mines, la statistique de l'industrie minérale donne chaque année depuis 1847 le salaire moyen des ouvriers mineurs par année et par journée de travail.

Ces diverses sources sont loin d'avoir la même valeur; les renseignements fournis par les maires et même par les conseils de prud'hommes sont en particulier sujets à caution. Quoi qu'il en soit, à l'aide de ces divers éléments, le service de la statistique générale de la France a dressé une courbe moyenne des salaires de 1806 à 1905[1]. Cette courbe accuse dans l'ensemble une augmentation des salaires dans la proportion de 46,5 à 104. L'augmentation est deux fois plus forte de 1860 à 1905 que de 1806 à 1860, ce qui semblerait confirmer l'hypothèse d'une influence des grèves. Mais si l'on entre dans le détail, on s'aperçoit que le mouvement marqué de hausse a commencé avant 1860, qu'il se place entre 1850 et 1880, c'est-à-dire avant la loi de 1864 et après, et que la hausse s'est sensiblement atténuée depuis 1880, alors que les syndicats et les grèves prenaient un grand développement.

Nous ne serions en droit de tirer une conclusion des constatations qui précèdent que si les coalitions influaient seules sur le salaire. Mais il est

1. *Annuaire statistique de 1906*, p. 303 (Paris, 1907).

d'autres éléments qui peuvent rendre compte de ces variations : l'état du marché du travail et l'état du marché des produits, la durée de la journée de travail, le nombre de journées de travail par an, la capacité professionnelle des ouvriers, leur productivité, etc. Pour apprécier exactement le rôle des coalitions, il faudrait connaître ces divers éléments et la part qui revient à chacun d'eux dans les variations du salaire.

Or, pour presque toutes les industries, nous n'avons de notions précises sur aucun de ces éléments. Il n'est guère qu'une industrie pour laquelle nous disposions d'informations d'une qualité et d'une continuité suffisantes à cet égard : c'est l'industrie minérale.

Mettant à profit les conditions exceptionnelles de cette industrie à ce point de vue, M. François Simiand, dans une étude remarquable sur les salaires des ouvriers des mines de charbon en France, s'est efforcé de déterminer et de comprendre les causes des variations de ces salaires[1], et il a naturellement été amené, au cours de son étude, à préciser le rôle des grèves.

Après une analyse méthodique et serrée des variations du salaire des ouvriers mineurs et des divers éléments qui pourraient les expliquer, M. Si-

1. *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France, contribution à la théorie économique du salaire,* par François Simiand, Paris, 1907.

miand est arrivé à cette conclusion que « ce ne sont pas les grèves qui rendent compte des variations du salaire, soit par leur succès, soit par leur échec », mais que « ce sont les causes réelles de variation du salaire qui se manifestent pour une part dans les grèves et rendent compte de l'existence, de la place et des résultats de ces grèves mêmes[1] ».

Pour M. Simiand les variations du salaire des ouvriers mineurs dépendent surtout des variations du prix des charbons. C'est à une conclusion du même ordre qu'aboutissait déjà l'Office du travail dans la grande enquête sur les salaires et la durée du travail de 1891-1893 quand il remarquait la coïncidence d'une hausse accentuée des salaires et des prix dans la période 1853-1863[2].

M. Simiand remarque encore 1° « qu'en règle générale et à peu près sans exception, les grèves des périodes de prix en baisse (qui portent sur le salaire, directement ou indirectement) échouent et presque toutes échouent complètement » ; 2° que « les grèves (qui portent sur le salaire, directement ou indirectement) ne réussissent qu'en phase de prix en hausse, mais que toutes les grèves de phase de prix de hausse ne réussissent pas[3] ».

En d'autres termes, il ne dépend pas de la pres-

1. *Ibidem*, p. 360.
2. *Salaires et durée du travail dans l'industrie française*; IV. Résultats généraux, Paris, 1897, p. 26.
3. Ouvrage cité, p. 358-359.

sion ouvrière que les salaires haussent en période de baisse de prix ; les hausses ne sont possibles qu'en période de hausse du prix de vente des produits et dans la limite de cette hausse.

Mais il n'en faut pas conclure que les grèves et les menaces de grève ne jouent aucun rôle dans les variations du salaire.

La hausse des prix n'entraîne pas directement et comme de façon automatique la hausse du salaire. Elle est l'antécédent nécessaire, la condition de la hausse du salaire, elle n'en est pas la cause[1]. En fait, à toutes les hausses du salaire dans les mines de charbon, M. Simiand constate, sous forme de grèves ou de menaces de grève, une pression ouvrière plus ou moins vive ou plus ou moins méthodique, mais d'une réalité manifeste et dont l'augmentation du salaire n'est certainement pas indépendante, puisque cette augmentation est d'autant plus nette et plus rapide que la pression ouvrière est plus générale et plus vigoureuse[2].

D'autre part, si, en période de prix en baisse on constate l'échec absolu des grèves portant sur le salaire, soit pour augmentation, soit même pour le retrait d'une réduction et le maintien du *statu quo,* ce n'est pas à dire que ces grèves aient sûrement été inutiles ; elles peuvent, par la résistance qu'elles

1. *Ibidem,* p. 193.
2. *Ibidem,* p. 197-200.

manifestent, avoir empêché des désavantages pires[1]. En tout cas, M. Simiand constate qu'en période de baisse de prix « le salaire moyen par jour conserve le niveau atteint par la hausse antécédente ou du moins, s'il baisse d'abord, ne baisse que peu et se stabilise bientôt, alors même que le prix continue de descendre »[2]. Cette stabilisation du salaire journalier n'implique pas à la vérité le maintien intégral des avantages concédés aux ouvriers dans les périodes de hausse de prix ; il semble au contraire qu'il y ait presque toujours réduction du taux du salaire. Si néanmoins le salaire journalier ne baisse pas, c'est que le travail de l'ouvrier augmente en intensité et en durée[3].

Toutefois, cette augmentation de l'effort ouvrier ne suffirait pas à compenser la réduction du taux du salaire, si celle-ci était strictement proportionnelle à la baisse du prix du charbon. En fait, le taux du salaire ne paraît pas être diminué autant qu'on s'y attendrait ; au lieu d'aller jusqu'au bout de la réduction que semblerait exiger la baisse du prix, l'employeur préfère recourir à d'autres moyens : meilleure organisation du travail, développement du machinisme, etc. Il est tout à fait remarquable à cet égard que ce soit exclusivement dans les périodes de prix en baisse que l'on constate un ac-

1. *Ibidem*, p. 359.
2. *Ibidem*, p. 222 et suiv.
3. *Ibidem*, p. 241 et suiv.

croissement de la puissance en chevaux-vapeur des machines de mines de charbon par rapport au nombre des ouvriers employés[1]. Si l'employeur évite de réduire le salaire, s'il préfère s'ingénier pour abaisser d'une autre façon les frais de production, c'est évidemment parce qu'il sent du côté des ouvriers une résistance qu'il est obligé de ménager. Cette résistance n'est pas seulement individuelle, elle est aussi collective ; ce qui le prouve, ce sont précisément les grèves que provoquent les réductions de salaire. Aussi paraît-il légitime d'attribuer, tout au moins en partie, à la pression ouvrière collective le bénéfice du maintien relatif du salaire en période de baisse de prix.

Les constatations de M. Simiand s'appliquent exclusivement au salaire des ouvriers des mines de charbon. Se vérifieraient-elles dans toutes les industries ? En l'absence d'études analogues sur le salaire d'ouvriers d'autres professions, il est impossible de le dire avec certitude. Toutefois, le peu que nous savons de l'évolution du salaire en dehors des mines de charbon ne semble pas contredire et semble même confirmer sur plusieurs points les conclusions de M. Simiand sur le rôle des grèves et, d'une manière générale, de la pression ouvrière collective sous toutes ses formes.

On peut trouver à cet égard quelques indications

1. *Ibidem*, p. 266.

dans l'enquête entreprise en 1904 par l'*Office du travail* sur la répercussion exercée sur les salaires par l'application de la loi du 30 mars 1900 sur la durée du travail[1].

On sait que la loi du 30 mars 1900 fixait successivement à onze heures à partir du 1er avril 1900, à dix heures et demie à partir du 1er avril 1902, et à dix heures à partir du 1er avril 1904, la durée maximum du travail dans les locaux industriels où sont occupés des enfants ou des femmes. L'enquête de l'*Office du travail* a porté surtout sur le passage de la journée de dix heures et demie à la journée de dix heures.

Il était à craindre que cette diminution d'une demi-heure entraînât une réduction de salaire correspondante. Pour obtenir la modification de la loi ou tout au moins l'ajournement de son application, beaucoup d'organisations patronales avaient affirmé que cette réduction ne pourrait être le plus souvent évitée. Cette perspective produisit une grande agitation parmi les syndicats ouvriers et détermina un mouvement de résistance collective qui, comme intensité ou comme généralité, a été rarement dépassé dans l'histoire du syndicalisme ouvrier français.

Dans l'industrie textile, qui était de beaucoup la plus intéressée, on se prépara ouvertement à la grève pour le 1er avril 1904. Beaucoup d'industriels

1. *Bulletin de l'Office du travail*, mars et mai 1905, p. 193-205 et 420-434.

« sentant venir l'orage [1] » prirent d'avance l'engagement de ne faire aucune réduction de salaire. Mais les esprits était tellement montés chez les ouvriers que cet engagement ne réussit pas toujours à éviter la grève [2]. D'après la statistique annuelle des grèves pour 1904, on n'a pas compté moins de 92 grèves, intéressant 50 900 ouvriers, provoquées, en 1904 seulement, par l'application de la journée de 10 heures.

L'enquête de l'*Office du travail* porta non seulement sur les établissements où s'étaient produites des grèves [3], mais aussi sur d'autres établissements au sujet desquels il avait pu se procurer des renseignements par les syndicats ouvriers et patronaux ou par l'Inspection du travail. On a pu ainsi avoir des indications sur la répercussion excercée sur les salaires par l'application de la loi de 10 heures en ce qui concerne 143 289 ouvriers. Voici les résultats de cette enquête.

Dans les établissements où la grève a pu être évitée, en général, on pourrait presque dire toujours, quand les ouvriers étaient payés à la journée, leur salaire antérieur a été maintenu. En ce qui concerne les ouvriers payés à l'heure, le prix de l'heure

1. *Ibid.*, p. 197.
2. *Ibid.*, p. 197 et 199.
3. L'enquête de l'Office du travail porta non seulement sur les établissements où des grèves avaient été provoquées directement par l'application de la loi en 1904 et avant 1904 (car la question s'était posée parfois dès 1903), mais aussi sur ceux où des grèves avaient coïncidé avec l'application de la loi sans avoir été causées par elle.

a été relevé pour 67 pour 100 d'entre eux de façon à compenser la diminution d'une demi-heure de travail[1]. Quant aux ouvriers payés aux pièces, le tari des pièces n'a été augmenté que pour 38 pour 100 d'entre eux[2]; il ne s'ensuit pas que le salaire journalier des autres n'ait pas été maintenu ; dans beaucoup de cas, on a constaté au contraire que la production journalière est restée la même, soit par suite d'une grande activité des ouvriers, soit par suite d'une meilleure organisation du travail, de l'augmentation de la vitesse des machines ou du perfectionnement apporté à l'outillage. Mais comme on n'a pu avoir, pour les ouvriers payés aux pièces dans les établissements où il n'y a pas eu grève, les salaires journaliers moyens avant et après la réduction des heures du travail, il a été impossible de savoir exactement la proportion de ces ouvriers dont le salaire n'a pas subi de réduction malgré le maintien du tarif antérieur.

Pour les établissements où il y a eu grève, les salaires journaliers moyens avant et après la réduction des heures de travail ont pu au contraire être connus le plus souvent. Il a été par suite possible, pour ces établissements, de déterminer exactement la répercussion qu'a pu avoir la diminution de la durée

1. *Ibid.*, p. 434.

2. *Ibid.*, pp. 197, 199, 204, 420, 421, 422, 423, etc. — Voir également les Rapports sur l'application des lois réglementant le travail : année 1904, p. XXVII-XXIX ; année 1905, p. XXXI-XXXIV.

du travail sur le salaire des ouvriers, quel que soit leur mode de rémunération. Or dans l'ensemble, sur 73 000 grévistes, 69 448, soit 95 pour 100 ont vu leur salaire journalier antérieur maintenu ou même augmenté [1].

Pour la très grande majorité des ouvriers touchés par la diminution de la durée du travail, il n'y a donc pas eu réduction du salaire journalier malgré les craintes exprimées à ce sujet par beaucoup d'organisations patronales. Ce résultat est dû incontestablement en grande partie à la pression collective vigoureuse exercée par les ouvriers sous la forme de grèves ou de menaces de grève. Toutefois, dans le cas du travail aux pièces, le maintien du salaire journalier n'a pas toujours coïncidé avec un relèvement du tarif des pièces ; il a été souvent obtenu par un effort combiné du patron et de l'ouvrier pour maintenir la production journalière antérieure, c'est-à-dire de la même façon qu'il paraît être obtenu, d'après M. Simiand, dans les mines de charbon en période de prix en baisse.

* * *

En résumé, dans la mesure où l'état de nos connaissances sur l'évolution des salaires et les causes qui la déterminent nous permet de le faire, l'action

1. *Ibid.*, p. 233.

de la pression ouvrière collective sur les salaires semble pouvoir être définie comme suit :

La pression ouvrière collective sous forme de grèves ou de menaces de grèves ne peut pas par elle-même élever les salaires, mais elle est la cause déterminante principale, en période de prix en hausse, des augmentations de salaire que ces prix rendent possibles, mais non nécessaires ; c'est elle qui déclenche, pour employer l'expression de M. Simiand, ces augmentations de salaire [1].

Sans doute, la pression ouvrière individuelle joue quelquefois le même rôle, mais la pression collective est autrement efficace ; elle rend les augmentations de salaire plus élevées, plus rapides, et plus généralisées. En outre, quand elle aboutit à la conclusion de tarifs ou de conventions collectives, elle a l'avantage de consolider les augmentations obtenues et d'en rendre plus difficile le retrait en période de prix en baisse.

En ce qui concerne les réductions de salaire, si la résistance ouvrière collective n'arrive pas toujours à les éviter en période de baisse de prix des produits ou en cas de diminution de la durée du travail, elle les limite dans une certaine mesure

1. Ouvrage cité, p. 188. M. Charles Gide emploie une métaphore analogue quand il représente la grève comme agissant « à la façon de ce léger coup de pouce qu'on donne sur le cadran pour permettre à l'aiguille toujours un peu paresseuse de suivre l'ascension du mercure et de prendre plus vite sa position d'équilibre » (*Principes d'économie politique*, Paris, 1901, p. 470).

et oblige l'employeur à recourir à d'autres moyens pour abaisser le prix de revient.

Il est vrai que beaucoup d'augmentations de salaire ont été obtenues et beaucoup de diminutions ont été évitées par de simples démarches collectives sans que la grève ait été déclarée. Mais, ainsi que nous l'avons remarqué, si la grève n'est que la forme extrême de la pression collective ouvrière, elle est en germe dans les formes les plus atténuées de cette pression et c'est elle qui donne à ces formes atténuées presque toute leur valeur. Pour cette raison, il paraît légitime d'attribuer à la grève elle-même le mérite de la plus grande partie des bénéfices que les ouvriers retirent de la pression collective en général.

Ces bénéfices, tels qu'ils sont définis plus haut, sont assez importants pour compenser largement les sacrifices que les grèves proprement dites exigent des ouvriers.

Toutefois, ces sacrifices restent encore très grands, mais il ne paraît pas impossible de les réduire dans une large mesure. En premier lieu, les grèves ne devraient être entreprises qu'à bon escient, lorsque les circonstances économiques ne rendent pas impossible leur succès[1]. En second

1. M. Simiand cite quelques faits qui semblent indiquer à cet égard, chez la chambre syndicale des ouvriers mineurs du Pas-de-Calais, un sentiment assez exact des chances ouvrières dans chacune des occasions de conflit qui se sont présentées dans ces dernières années (ouv. cité, p. 366-369).

lieu, il y a tout avantage à donner la préférence aux négociations ou aux démarches amiables.

On a vu en effet que la pression amiable donne souvent plus de résultats que la grève elle-même. Mais c'est à la condition que cette pression soit exercée par des ouvriers que les employeurs savent capables de faire la grève au besoin et de la soutenir longtemps, ce qui suppose des organisations solides disposant de caisses de grève bien garnies. De semblables organisations exigent évidemment des sacrifices pécuniaires, mais ces sacrifices ne sont pas comparables à ceux qu'entraîneraient les grèves que ces organisations épargnent aux ouvriers. Pour prendre l'exemple de la Fédération du Livre, chacun de ses adhérents verse environ 14 francs par an en dehors de ce qu'exige le fonctionnement des services annexes pour le chômage, la maladie, etc. Si l'on se souvient que les grèves coûtent en moyenne 79 francs par gréviste, et en admettant qu'une organisation comme la Fédération du Livre n'éviterait que la moitié des grèves, ce qui est très inférieur à la réalité, ce serait encore une assurance bon marché.

VIII

LA LOI SUR LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE

Par François Fagnot,
Enquêteur de l'Office du Travail.

La grève, c'est-à-dire la guerre, ayant été étudiée sous ses divers aspects au cours des précédents entretiens, nous étudierons aujourd'hui la conciliation et l'arbitrage, c'est-à-dire les moyens employés pour maintenir ou rétablir la paix entre patrons et ouvriers.

Notre étude documentaire portera essentiellement sur la loi du 27 décembre 1892 qui institue une procédure de conciliation et une procédure d'arbitrage et les met à la disposition des employeurs et des employés pour faciliter la solution de leurs différends et de leurs conflits collectifs. Après avoir replacé sous vos yeux le nombre et l'importance des grèves, nous ferons connaître les résultats obtenus par l'action légale. Nous noterons aussi les conflits qui, à la suite d'une intervention non prévue par la loi, ont été solutionnés, soit par diverses notabilités, soit sous l'influence effective

des syndicats professionnels. Ayant constaté les résultats respectifs des divers procédés employés pour terminer les grèves à l'amiable, nous pourrons apprécier le degré d'efficacité de la loi et signaler, d'après les faits, les points sur lesquels l'instrument légal pourrait être perfectionné.

Les travaux préparatoires[1].

Un mot d'abord sur les travaux parlementaires qui ont abouti au vote de la loi.

Le législateur a mis six ans — de 1886 à 1892 — pour se décider à intervenir en cette matière délicate. La première proposition de loi a été déposée en mai 1886 par MM. Camille et Benjamin Raspail. Elle instituait l'arbitrage obligatoire ou plus exactement le recours obligatoire à l'arbitrage. D'après le texte, la procédure ne pouvait être mise en mouvement que lorsque le conflit avait éclaté.

Quelques jours après, le 29 mai 1886, M. Lockroy, ministre du Commerce, déposait un projet de loi instituant l'arbitrage facultatif. Comme dans le texte précédent, le recours à la loi ne pouvait se produire qu'après la déclaration du conflit.

1. *De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers*, p. 556 et suiv. — Publication de l'Office du Travail, Paris, 1891.

En juin 1887, MM. Le Cour, de Lamarzelle et Albert de Mun déposaient une proposition de loi instituant : 1° le recours à l'arbitrage après la naissance d'un conflit ; 2° des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Les deux organes étaient facultatifs et leurs décisions ne relevaient que de l'opinion publique.

Statuant sur ces projets, un rapport déposé, en juin 1889, par M. Lyonnais, au nom de la Commission du travail de la Chambre, se prononçait contre l'arbitrage obligatoire, réservait aux syndicats la faculté de créer des conseils permanents de conciliation et proposait un texte organisant l'arbitrage facultatif.

Le rapport Lyonnais n'ayant pu être discuté avant la fin de la législature, le gouvernement reprit la question l'année suivante. Il ouvrit une enquête auprès des chambres de commerce et des conseils de prud'hommes, puis il soumit le problème au Conseil supérieur du travail qu'il venait de créer et qui l'étudia dans sa première session (février 1891).

Les résolutions adoptées par ce Conseil, sur le rapport de M. Isidore Finance[1], firent l'objet du projet de loi déposé, en novembre 1891, par M. Ju-

1. M. Finance, ancien ouvrier peintre, est actuellement sous-directeur au Ministère du Travail. Il dirige depuis sa création, en 1891, le service relatif aux grèves, à la conciliation et à l'arbitrage.

les Roche, ministre du commerce. Le projet organisait une procédure de conciliation et d'arbitrage qui, en vue de prévenir la grève ou le lock-out, pouvait être mise en action après la naissance du différend. Il instituait, en outre, des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Les deux organes étaient facultatifs et leurs décisions, privées de toute force exécutoire, n'étaient sanctionnées que par l'opinion publique. Depuis 1886, on proposait le maire de la commune comme agent d'exécution de la loi. Adoptant l'avis du Conseil supérieur du travail, le gouvernement proposait, au contraire, le juge de paix, ce qui fut ratifié par le législateur.

Avec le juge de paix comme organe, la loi de 1892 n'a pu régler, nous le verrons bientôt, qu'un certain nombre de conflits, mais il y a lieu de penser que si le maire de la commune était son agent d'exécution, ses résultats seraient encore plus modestes.

Notons, pour être complet, que dans une proposition de loi déposée, en 1891, par M. Mesureur, et tendant à créer des conseils du travail analogues à ceux qui ont été institués, en Belgique, par la loi du 16 août 1887, la section professionnelle de ces conseils était investie, en cas de conflit collectif, d'une mission de conciliation et d'arbitrage.

Le projet Jules Roche fit l'objet d'un rapport déposé, en 1892, par M. Lockroy, au nom de la com-

mission du travail de la Chambre. La commission supprima le titre du projet relatif aux conseils permanents pour ne conserver que les dispositions organisant la procédure de conciliation et la procédure d'arbitrage. Ainsi modifié sur un point important, le projet, rapidement voté par les deux Chambres, sous l'influence des grèves de l'époque, devint la loi du 27 décembre 1892.

Économie de la loi.

La procédure légale ne peut s'ouvrir qu'après la naissance d'un différend collectif. La loi ne cherche pas à aplanir les difficultés dès qu'elles se produisent, à empêcher les inévitables frottements de s'envenimer, d'aigrir et de surexciter les esprits. Elle ne cherche pas à prévenir les différends. Elle ne vise qu'à rétablir l'accord lorsqu'il est rompu. Elle se propose de prévenir ou de régler les conflits collectifs (grèves et lock-outs).

L'instrument pacificateur est purement facultatif. Il est à la disposition des parties qui, l'une et l'autre, doivent d'abord admettre qu'il convient de recourir à la conciliation. De plus, aussi longtemps que le différend ne dégénère pas en conflit, tant que la grève ou le lock-out n'est pas déclaré, la loi demeure sans agent d'exécution et personne, en dehors des parties en cause, n'a qualité

pour mettre la procédure en mouvement. Quand la lutte est engagée, que les deux parties sont aux prises, que les amours-propres sont froissés et les passions surexcitées, à ce moment très peu propice le juge de paix peut rappeler aux belligérants qu'ils pourraient, au lieu de se battre, venir causer en sa présence des questions en litige et essayer de les régler amiablement. Aux termes des instructions ministérielles, le magistrat cantonal doit même, avant d'intervenir, examiner si son appel a quelques chances d'être entendu et si son intervention, en demeurant lettre morte, ne risque pas de compromettre la dignité de sa fonction judiciaire.

La procédure de conciliation.

La loi de 1892 institue deux procédures distinctes : une procédure de conciliation et, après échec de celle-ci, une procédure d'arbitrage.

Le recours à la loi aboutit d'abord, avec le consentement des deux parties, à la formation d'un comité de conciliation. Dans la majorité des cas, du côté ouvrier surtout, le comité est formé par des délégués dont le mandat n'est soumis, quant à la validité, à aucune règle formelle.

Chaque partie ne peut avoir que cinq mandataires au plus. Cette limite assez étroite est, tout le monde en convient, éminemment favorable à la

discussion et à l'entente. Les mandataires doivent être choisis parmi les intéressés ; cette disposition écarte ordinairement les représentants des syndicats. Elle peut se justifier ; nous croyons cependant que la présence dans le comité de l'un de ces représentants faciliterait plus souvent qu'on ne pense les concessions réciproques et le succès de la conciliation. En tout cas, empêcher les représentants du syndicat ouvrier de se faire entendre dans le comité, c'est exciter contre celui-ci leur défiance et leur hostilité.

Les délégués des deux parties, ainsi mis en présence, peuvent discuter en toute liberté. La loi ne leur impose aucun engagement préalable. Ils ne sont pas tenus de s'entendre. C'est un simple échange de vues.

Le rôle du juge de paix est très effacé. Il assiste à l'entrevue dont il dresse procès-verbal. C'est tout. Il n'est pas même, en droit, président de la réunion. Il ne la préside que si les parties l'y invitent. En fait, il préside et facilite beaucoup les négociations.

La volonté des membres du comité de conciliation ne subit pas, du chef de la loi, la moindre pression. Seuls, le souci des intérêts de leurs mandants — qu'ils peuvent toujours et librement consulter, — l'intérêt supérieur des associations professionnelles souvent engagées dans la lutte et aussi la notion de leur propre responsabilité, peu-

vent peser sur la conscience des délégués et les inciter à faire des propositions conciliantes ou à prendre des engagements favorables à la solution du conflit.

Dès lors, si nous ne savions que la tentative de conciliation ne se produit presque toujours qu'après la déclaration de grève, on s'étonnerait à bon droit que, trop fréquemment, l'une des parties et quelquefois les deux s'opposent à la formation du comité. Très souvent, pour refuser, on donne un motif, sinon valable, du moins sérieux. Des patrons et quelquefois des ouvriers répondent au juge de paix que les questions en litige ne comportent pas une solution arbitrale. On confond ainsi, volontairement ou non, la procédure de conciliation et la procédure d'arbitrage. Pour expliquer cette confusion, on dit qu'il faudrait s'incliner devant la décision de l'arbitre. Il est vrai que l'arbitrage implique obligation rigoureuse, pour les deux parties, de s'incliner devant la sentence rendue par le ou les arbitres. La confusion n'en est pas moins vicieuse puisque les deux procédures sont distinctes et que l'on peut se prêter à la tentative de conciliation sans s'engager le moins du monde à recourir à l'arbitrage. Il faut cependant reconnaître qu'il existe, dans la loi, un certain lien entre les deux procédures et que, en fait, ce lien cause trop souvent l'échec de la tentative de conciliation.

La procédure d'arbitrage.

Si le comité de conciliation n'aboutit pas, la loi stipule que le juge de paix, dont le rôle devient ici plus important, doit proposer aux parties de recourir à l'arbitrage et de désigner leurs arbitres respectifs. Comme dans la conciliation, les deux parties sont entièrement libres d'accepter ou de repousser la proposition du juge de paix et leur double adhésion peut seule permettre le fonctionnement de la seconde procédure.

Le nombre des arbitres n'est pas légalement fixé, mais il va sans dire que ce nombre doit être le même pour chacune des parties.

Lorsque les deux parties sont volontairement entrées dans la voie de l'arbitrage, la loi exige, d'accord avec le bon sens, que le conflit soit solutionné. Aux termes de l'article 8, si les premiers arbitres ne parviennent pas à s'entendre, ni sur la solution du conflit, ni sur le choix d'un départiteur, celui-ci est désigné par le président du tribunal civil.

Depuis quatorze ans que la loi est en vigueur, la procédure d'arbitrage, nous le verrons bientôt, n'a pu régler qu'un très petit nombre de conflits et l'on sait, d'autre part, que la crainte de l'arbitrage a empêché, en nombre de cas, la formation du comité de conciliation. D'après cette expérience, il semble

que le législateur de 1892 eût mieux atteint son but s'il s'était borné à organiser la procédure de conciliation. Le mieux est souvent l'ennemi du bien.

Les sanctions.

A l'inverse des lois en vigueur dans plusieurs pays des États-Unis d'Amérique, la loi de 1892 ne contient aucune prescription relative à la reprise du travail. On comprend que le conflit puisse persister pendant la ou les séances du comité de conciliation. On comprend moins que les parties ne cessent pas les hostilités dès qu'elles ont librement décidé de s'en remettre à une sentence arbitrale. Elles peuvent prendre cette sage mesure, mais la loi ne leur en fait pas obligation.

La loi ne comporte aucune sanction, au sens juridique. Elle n'a que des sanctions morales : affichage des actes des deux procédures, des décisions prises par le comité de conciliation, des sentences rendues par les arbitres ou leur départiteur. L'opinion publique est seule juge, même dans le cas où l'une des parties ne se soumettrait pas à la sentence arbitrale [1].

1. Ce cas extrême se produit rarement. En voici un regrettable exemple. En 1904, à Marseille, au cours de l'une des grandes grèves qui ont troublé l'activité du port, les dockers ont repoussé la sentence rendue par l'arbitre, M. Magnan, ancien président du Tribunal de com-

On connaît maintenant l'économie de la loi de 1892. Pour juger dans quelle mesure elle a atteint le but visé par le législateur, il faut d'abord déterminer son champ d'action en rappelant l'importance du mouvement gréviste au cours de ses quatorze années d'application.

Les grèves de 1893 a 1906[1].

De 1893 à 1906 inclus, il y a eu 9 036 grèves ; elles ont porté sur 82 796 établissements et 2 105 000 ouvriers et employés y ont pris part. La moyenne annuelle est de 645 grèves, 5 900 établissements et 150 000 grévistes ; ces chiffres, importants en eux-mêmes, sont au-dessous de la réalité depuis plusieurs années, par suite de l'intensité croissante du mouvement. Il s'est produit 1 026 grèves en 1904 et 830 en 1905. En 1906, le maximum a été atteint avec 1 309 grèves et 438 000 grévistes. Cet accroissement considérable est dû au mouvement du 1er mai qui, à lui seul, a causé 295 grèves auxquelles 202 000 ouvriers ont participé. Toutefois, l'année 1907, pour laquelle les chiffres ne sont pas définitifs, ne comptera pas moins de 1 280 grèves.

Dans son instructive leçon, M. Picquenard a

merce. Ayant enfin reconnu leur tort, ils ont donné satisfaction à l'esprit de justice et à l'opinion publique en reprenant le travail, un mois plus tard — un mois trop tard — aux conditions fixées par l'arbitre.

1. Tous les chiffres et renseignements statistiques sont empruntés à la *Statistique des grèves,* publication annuelle du Ministère du travail.

montré, chiffres en mains, que le mouvement gréviste n'était pas plus accentué en France qu'à l'étranger, en Allemagne et en Angleterre notamment. Il a fait voir, en outre, que ce mouvement, par rapport aux résultats généraux de l'activité économique, ne causait au pays qu'une perte matérielle assez légère.

D'autre part, nous écartons toute pensée hostile au droit de grève. Le refus de concours est, à nos yeux, un droit primordial contre lequel aucune volonté, en dehors de celle des ouvriers eux-mêmes, ne saurait désormais prévaloir d'une façon légitime. Pour tout dire, il nous paraît impossible d'empêcher, même par la force, cent, mille ou cent mille ouvriers de cesser collectivement le travail. Quant aux avantages que les ouvriers retirent des grèves, ils sont reconnus par M. Paul Leroy-Beaulieu lui-même : « On se tromperait, dit-il, en croyant que, considérée en soi, la grève ait nui à la classe ouvrière. Elle a certainement contribué à faire respecter davantage les ouvriers par les patrons, à prévenir beaucoup d'abus de détail, toutes sortes de modes d'exploitation ou de dégradation[1]. »

Nous admettons le droit de grève sans restriction, comme nous admettons sa contre-partie logique, le droit patronal au lock-out. Nous consta-

1. Paul Leroy-Beaulieu. *Essai sur la répartition des richesses,* 4e éd. 1897, Paris, F. Alcan.

tons que, au point de vue strictement économique, le mouvement gréviste ne cause dans son ensemble que des pertes matérielles assez minimes. Mais on reconnaîtra bien avec nous que la grève n'est pas un simple fait économique ; qu'elle est aussi et surtout un fait social dont l'importance et la gravité ne cessent de s'accuser.

Sans rappeler les grèves qui ont si fortement ému l'opinion et quelquefois troublé la rue au cours des dernières années, on ne peut nier l'importance politique et sociale d'un mouvement qui, depuis 14 ans, porte chaque année sur 150000 ouvriers de 5900 établissements. En réalité, ce mouvement cause de légitimes inquiétudes, non seulement au sociologue et au moraliste, mais aussi au politique et au gouvernant ; ces derniers connaissent bien tous les dangers qu'il fait courir à la paix publique et à l'harmonie sociale.

Délivrons-nous un instant de tout esprit de parti, de toutes les exagérations en divers sens que ce mouvement suscite et mettons-nous à la place du gouvernement républicain surtout, qui est obligé d'assurer l'ordre public, la sécurité des personnes et la protection des richesses et de respecter en même temps le droit pour les ouvriers de suspendre brusquement le travail en vue d'améliorer leur condition. En face de cette double obligation gouvernementale, dont les deux termes sont trop souvent contradictoires, on admettra aisément que, si

les conflits entre patrons et ouvriers sont aussi légitimes qu'inévitables, il faut cependant tout tenter pour en diminuer la fréquence et l'intensité et pour les solutionner rapidement, puisqu'il ne peut être question, ni de les supprimer, ni de faire disparaître les multiples causes économiques, sociales, morales et politiques qui les font éclater.

Si le mouvement gréviste cause de graves soucis à l'homme d'État, responsable de l'ordre et de l'harmonie dans la société, il préoccupe aussi le sociologue qui recherche dans les maux du présent les voies et les solutions de l'avenir. Voici, à cet égard, l'opinion d'un observateur compétent et impartial, M. Arthur Fontaine, directeur au ministère du Travail.

« Malgré l'évidence et la nécessité du droit de grève, en dépit des garanties immédiates d'indépendance et de progrès qu'a pu y trouver la classe ouvrière, les citoyens les meilleurs, d'accord avec le sentiment presque unanime de la nation, pensent que la multiplication des grèves est un mal et qu'il faut y parer.

« Ils voient avec regret grandir l'antagonisme entre patrons et ouvriers, alors que le progrès moral, auquel doit seulement servir de soutien le progrès matériel, serait caractérisé par une croissante harmonie entre les individus de plus en plus libres. Ils voient avec inquiétude la haine de classes se propager, ici dans des populations aveuglées et

irritées par les souffrances d'une longue grève, là dans des groupes trop souvent agités par l'ardeur de la lutte, par les prédications enflammées auxquelles elle sert aisément de prétexte. Le mal n'est pas dans les pertes matérielles plus ou moins graves que peut entraîner telle ou telle grève ; il est tout entier dans le caractère de lutte à outrance qu'elle revêt ; le mal, c'est l'esprit d'inimitié et d'envie qui fermente à l'occasion des grèves. C'est à celui-là qu'il faut porter remède.

« Que faire pour y parvenir ? Supprimer la grève ouvrière est impossible. Espérer que l'expérience, à elle seule, en arrêtera les progrès serait enfantin, puisque les populations ouvrières y trouvent encore souvent un avantage. Il faut chercher les moyens de rendre la discussion plus courtoise, d'inspirer à chacune des parties le respect profond des droits de l'autre, de conserver ou de faire renaître la confiance et l'estime mutuelles[1]. »

La grève étant une maladie sociale qu'il faut soigner, en attendant qu'il soit possible de la guérir, cherchons dans les faits les remèdes appropriés et voyons, pour notre part, quelle action pacificatrice la loi de 1892 a exercée sur les 9 036 grèves qui se sont produites depuis 1893.

1. Arthur Fontaine. *Les grèves et la conciliation*, page 23.

Les résultats de la loi.

Pendant les quatorze années de la période, il y a eu 2 200 recours à la loi : par les ouvriers 1 122 (50 pour 100), par les patrons 64, par les deux parties 51, et 963 (43 pour 100) par les juges de paix. 9 036 grèves s'étant produites, il n'y a donc eu recours à la loi que dans 24 pour 100 ou le quart environ des grèves.

Les différends étant généralement soulevés par les réclamations ouvrières, il est naturel que ce soit les ouvriers qui, dans la moitié des cas, aient pris l'initiative du recours.

Les juges de paix sont intervenus d'office dans un millier de conflits. Devant le nombre considérable des grèves (6 800 ou les trois quarts du total) dans lesquelles personne n'a proposé l'application de la loi, on ne peut que regretter le défaut d'initiative des magistrats cantonaux. Tout en réservant les cas où leur intervention ne pouvait pas aboutir et ceux où elle ne devait pas se produire, il est bien évident qu'il reste des milliers de conflits où la loi leur faisait un devoir d'adresser aux deux parties un appel à la conciliation.

Les recours avant grève. — La loi peut être mise en mouvement par les intéressés après la naissance du différend et avant la déclaration de grève ou de

lock-out. Le recours avant la grève est le but idéal de la loi, déclare le ministre de la Justice dans la circulaire contenant ses instructions aux magistrats. Ce but est vraiment demeuré trop idéal. On ne compte, en effet, que 102 recours avant grève au cours de la période, dont 54 pendant les cinq dernières années. Dans 29 cas, sur ces 54, la grève a été évitée et le but idéal de la loi a été atteint. C'est un résultat insignifiant.

Les échecs de l'action légale. — Sur 2 200 recours, 802 ou 36 pour 100 ont été repoussés : 678 par les patrons, 44 par les ouvriers et 80 par les deux parties.

124 fois (44+80) les ouvriers eux-mêmes n'ont pas voulu former comité de conciliation.

Les patrons sont responsables de l'échec total de la loi dans les trois quarts des cas. Si l'on veut juger impartialement cette attitude, il ne faut pas oublier que la conciliation est presque toujours proposée au cours de la grève, quand les esprits sont montés, les amours-propres froissés, en pleine effervescence en un mot. D'autre part, s'ils se prêtent à la conciliation, les patrons savent qu'il leur faudra accorder certaines satisfactions, céder au moins partiellement. Or, dans la fièvre de la lutte, faire des concessions à leurs ouvriers en état de révolte, ou simplement discuter avec eux ou leurs délégués, leur paraît une atteinte à leur autorité et même à leur dignité.

Si cette attitude patronale peut s'expliquer, nous ne pouvons cependant ni l'excuser, ni surtout l'approuver. La bienveillance qui doit toujours les inspirer, une éducation supérieure et une instruction plus complète, l'aisance et quelquefois la fortune, la pratique des affaires et la direction des hommes, leur responsabilité sociale, leur véritable intérêt même, tout les engage à se rendre avec bonne volonté à la réunion de conciliation. Ils doivent surtout s'y rendre par respect pour la loi et par déférence pour son représentant.

Aux 802 échecs complets de la loi, il faut ajouter 397 échecs partiels. Sur ces derniers, on compte 277 refus de recourir à l'arbitrage, après l'échec des comités de conciliation : 146 refus émanent des patrons, 34 des ouvriers et 97 des deux parties. En résumé, sur 2 200 recours, 1 199, soit plus de la moitié, ont échoué.

Les succès de l'action légale. — Sur les 9 036 grèves de la période, 1 001 ou 11 pour 100 ont été réglées par l'action légale. C'est un résultat modeste, mais c'est un résultat.

Pour apprécier les services rendus par la loi, il faut les comparer, non pas seulement avec le nombre des grèves, mais aussi avec le nombre des recours à la loi. Or 46 pour 100 des recours, soit près de la moitié, ont été couronnés de succès. Il est donc à peu près certain que la loi aurait plus largement atteint son but si, à défaut des parties intéressées,

les juges de paix avaient mieux rempli leur devoir. Le faible résultat obtenu, par rapport au but à atteindre, est imputable à l'agent d'exécution plus qu'à la loi. Cette observation est d'autant plus fondée que, nous le verrons bientôt, de nombreuses grèves ont été réglées par conciliation ou arbitrage en dehors de l'action légale et grâce à l'intervention spontanée de diverses personnalités.

Quels ont été, respectivement, les succès de la procédure de conciliation et ceux de la procédure d'arbitrage ?

Sur 1 001 grèves réglées, 924 l'ont été par la conciliation, soit 93 pour 100, et 77 seulement par l'arbitrage.

La leçon des faits, il faut le dire, est aussi défavorable que possible à l'arbitrage facultatif, tel qu'il est organisé par la loi. Le nombre des grèves réglées par l'arbitrage légal est insignifiant. Le refus de recourir à l'arbitrage s'est produit 277 fois sur 397 cas où la conciliation n'a pas abouti. Dans 120 cas enfin (397-277), le juge de paix — bien que la loi le lui prescrive — n'a pas cru utile de proposer aux parties le recours à l'arbitrage.

Si une expérience de quatorze ans tend à condamner l'arbitrage facultatif, le tableau suivant prouve, au contraire, que la même expérience est, quant au résultat des conflits, pleinement favorable à la conciliation facultative, c'est-à-dire au principe même de la loi de 1892.

Résultats des grèves de 1893 à 1906.

RÉSULTATS	GRÈVES DANS LESQUELLES LA LOI DE 1892 n'a pas été appliquée ou a échoué.		GRÈVES RÉGLÉES PAR LA LOI DE 1892.	
	Nombre de grèves.	Pour 100.	Nombre de grèves.	Pour 100.
Réussite..	1 910	24	183	18
Transaction.	2 701	33,5	655	66
Échec.	3 424	42,5	163	16
Totaux.	8 035	100,0	1 001	100

Dans ce tableau, nous avons réparti, d'après leurs résultats, les 9036 grèves en deux groupes. D'un côté, les 8035 grèves dans lesquelles la loi n'a pas été appliquée ou bien a échoué ; de l'autre, les 1 001 grèves solutionnées par l'action légale.

Les chiffres du tableau nous permettent de faire des constatations fort encourageantes. Quand la loi n'intervient pas, nous avons, pour 100 grèves, 24 réussites, 33,5 transactions et 42,5 échecs. Quand la loi exerce son action pacificatrice, les échecs tombent à 16, les réussites descendent à 18 et les transactions montent à 66 pour 100 [1].

Nous sommes donc autorisé, par les faits, à dire aux ouvriers que la conciliation, — c'est-à-dire la discussion, le raisonnement, la volonté d'aboutir et l'esprit de concession — leur est plus avantageuse que la lutte à outrance. Quand la grève ne cesse qu'après épuisement des forces matérielles ou morales, l'échec dépasse 42 pour 100, soit près de la moitié des grèves. Quand la conciliation intervient, l'échec tombe à 16 et la transaction atteint 66 pour 100, soit exactement les deux tiers des grèves.

Aux patrons, nous pouvons également dire,

1. Le groupe des 8035 grèves comprend les nombreux conflits solutionnés par diverses personnalités ou par l'action syndicale et qui, par suite, ont le plus souvent donné lieu à une transaction. S'ils étaient distraits du groupe, la proportion des échecs serait encore plus forte pour les autres grèves.

quoique le fait soit moins accusé, que la conciliation leur est plus avantageuse. Dans les grèves conciliées, la réussite, c'est-à-dire l'échec complet pour les patrons, descend de 24 à 18 pour 100 au bénéfice de la transaction. La solution transactionnelle constitue, pour les patrons plus que pour les ouvriers, un avantage moral d'une incontestable valeur. Elle calme l'irritation, atténue les sentiments hostiles, facilite l'oubli, fait renaître les rapports cordiaux et permet de reprendre la tâche quotidienne avec entrain et bonne humeur. Avec la transaction, ni vainqueurs, ni vaincus : c'est la réconciliation dans le travail. La transaction, on peut le dire, est la seule solution raisonnable des grèves comme elle est la seule solution raisonnable de toutes les difficultés humaines.

Quoi qu'il en soit, soutenu par une expérience aussi probante, nous pouvons recommander la conciliation aux deux parties, puisqu'elle est le moyen à la fois le plus avantageux et le plus satisfaisant pour résoudre leurs différends et leurs conflits.

Les résultats des autres interventions.

La loi de 1892 n'a été mise en mouvement que dans un quart des 9036 grèves et elle n'en a concilié que 11 pour 100. Il est facile de montrer

qu'elle est loin d'avoir épuisé l'esprit de conciliation contenu dans les 6800 autres conflits.

Succès obtenus par diverses notabilités. — Toute grève de quelque importance émeut l'opinion, préoccupe les pouvoirs publics, cause aux représentants de la population des inquiétudes quelquefois très vives. Aussi, lorsque les intéressés ne sont pas disposés à la conciliation et que le juge de paix ne met pas la loi en mouvement, les personnes autorisées s'efforcent-elles spontanément de rapprocher les parties et de trouver un terrain d'entente. Ce sont ordinairement les préfets et sous-préfets, les maires, députés, conseillers généraux et municipaux, des fonctionnaires, etc. On y relève aussi des arbitrages rendus par les ministres ; par exemple, celui que rendit M. Waldeck-Rousseau dans la grève du Creusot, en 1899.

La statistique nous permet, au moins pour les cinq dernières années, de mesurer les succès obtenus par ces conciliateurs volontaires.

De 1902 à 1906, il s'est produit 4244 grèves. Or, 427 d'entre elles, soit 10 pour 100, ont été solutionnées par diverses notabilités ayant agi, soit comme conciliateurs, soit comme arbitres.

Si nous admettons cette proportion pour l'ensemble de la période, ce qui est plausible, on voit que cette intervention spontanée a donné des résultats presque aussi importants que ceux que nous devons à la loi de 1892. Non seulement la propor-

tion des grèves ainsi réglées atteint 10 pour 100, mais dans ces 427 grèves figurent des conflits portant chacun sur plusieurs milliers de grévistes[1].

Succès obtenus par les syndicats ouvriers. — La statistique officielle[2] nous révèle un autre fait qui prépare l'avenir et qui est d'ailleurs très ignoré. Elle signale, avec soin, les grèves qui ont été solutionnées par l'action syndicale, soit par négociations entre le syndicat patronal et le syndicat ouvrier, soit par la seule et efficace intervention de ce dernier. Il ne s'agit pas d'une action quelconque que le syndicat ouvrier peut exercer dans une grève faite par tout ou partie de ses membres. Ce fait est également noté, mais il n'a pas très grande impor-

1. En voici quelques exemples : en 1902, la grève générale des mineurs a donné lieu aux sentences arbitrales de MM. René Viviani et Joseph Ménard pour le bassin de Carmaux (4 000 ouvriers); de M. Ballot-Beaupré, président de la cour de cassation, pour le bassin de la Loire (18 000 ouvriers); de MM. Delafond et Heurteau pour les bassins du Nord et du Pas-de-Calais (75 000 ouvriers). En 1903, la grève de l'industrie textile d'Armentières (12 000 ouvriers) n'a pris fin qu'après de laborieuses négociations dirigées par M. Vincent, préfet du Nord, et la formation d'une commission mixte chargée d'élaborer un tarif général des prix de façon et présidée par M. Labbé, directeur de l'École nationale professionnelle d'Armentières. En 1905, s'il est permis de se citer, la grève des ouvriers en voitures de Paris (12 000 ouvriers) s'est terminée par une convention conclue, sur notre proposition, par les représentants des syndicats patronal et ouvrier.

2. La statistique officielle des grèves contient les renseignements les plus précis, les plus circonstanciés sur le mouvement gréviste depuis 14 ans. C'est une mine inépuisable. Elle attend toujours l'étudiant en droit qui, n'ayant pas peur de l'aborder, saura en tirer, sous forme de thèse, un ouvrage substantiel et utile à tous.

tance. Le document officiel ne met la solution d'un conflit à l'actif d'un syndicat ouvrier que lorsque son intervention a été acceptée par le ou les patrons intéressés et que cette intervention a effectivement mis fin au conflit. Or, voici les chiffres.

Sur les 4244 grèves des cinq dernières années, 393, soit 9 pour 100, ont été solutionnées par l'action syndicale. Ces grèves ont presque toujours une importance réelle. Les 66 grèves ainsi réglées, en 1904, comprenaient 46000 grévistes ou 17 pour 100 du total. Les 114 grèves de 1905 portaient sur 41000 grévistes ou 23 pour 100 du total. Dans les 152 grèves réglées en 1906 par l'action syndicale, le nombre des grévistes s'élevait à 103000, soit 23 pour 100 du total, proportion qui n'est aussi faible que par suite du mouvement du 1er mai de ladite année[1].

1. Une analyse des grèves réglées par les syndicats ouvriers serait tout à fait intéressante. Elle montrerait notamment la pénétration croissante du contrat collectif de travail. Voici quelques cas individuels, pris au hasard.

En 1904, une grève de 400 ouvriers boulangers, à Bordeaux, se termine par une convention entre les syndicats patronal et ouvrier.

En 1905, la grève des 1600 ouvriers du bâtiment, à Reims, aboutit à la signature d'une convention entre le syndicat des entrepreneurs et les sept syndicats ouvriers des diverses professions.

L'année 1906 est presque aussi fertile en contrats collectifs qu'en grèves. Dans la grève de 1900 ouvriers en limes, au Chambon-Feugerolles (Loire), les négociations conduites par le syndicat ouvrier mettent fin au conflit. Une convention entre les syndicats patronal et ouvrier termine une grève de 3000 porcelainiers, à Limoges. Des conventions sont conclues, sans arrêt du travail, entre la compagie des tramways de Lyon et le syndicat du personnel. Enfin, la Fédération des travailleurs

L'intervention des syndicats ouvriers, non plus seulement pour organiser et soutenir les grèves, mais aussi pour les solutionner, est, à notre avis, un fait plus important par l'état d'esprit qu'il implique qu'au point de vue du règlement même des conflits. Il montre que les syndicats abandonnent plus qu'on ne croit la théorie de l'art pour l'art ou de la grève pour la grève et que, prenant conscience de leur responsabilité, ils veulent utiliser l'effort et les sacrifices de leurs adhérents pour obtenir des résultats positifs. Ils comprennent peu à peu qu'un succès partiel, même s'il a fallu faire des concessions sérieuses, est infiniment préférable à l'opiniâtre résistance qui conduit presque toujours à l'échec.

Le fait est plus important encore par l'heureuse modification qu'il implique dans l'état d'esprit patronal. Il prouve que les théories individualistes, étroites et surannées, du charbonnier seul maître chez soi, du patron qui ne connaît que ses ouvriers, du contrat individuel de travail, déclinent peu à peu chez les patrons, du moins chez les plus éclai-

du livre, aussi conciliante que solidement organisée, fait un mouvement général pour réduire la journée de travail de 10 heures à 9 heures dans toute la France. Le résultat est obtenu, sans arrêt du travail, dans 136 villes. La grève est déclarée dans 65 villes avec 5 295 grévistes dont 2 500 pour Paris. Résultats : 44 succès et 12 transactions contre 9 échecs. Somme dépensée : 657 603 francs. Pour détails complets sur ce grand mouvement, le seul qui ait abouti en 1906, voir notamment, outre la *Statistique des grèves,* le supplément à la *Typographie* du 1er octobre 1906 et la Circulaire publiée en juin 1907 par la Fédération du Livre.

rés d'entre eux. Sous la pression des syndicats ouvriers, qui deviennent plus raisonnables parce qu'ils deviennent plus forts, et qui offrent ainsi des garanties plus sérieuses aux patrons, ceux-ci consentent, même en pleine grève, à engager la discussion de syndicat à syndicat et à signer des conventions collectives de travail. Même quand il n'existe pas de syndicat patronal ou lorsque celui-ci ne croit pas devoir intervenir, certains patrons n'hésitent pas à reconnaître officiellement le syndicat ouvrier et à négocier avec lui les conditions de la reprise du travail.

Constatons-le avec satisfaction. Ces faits marquent une étape dans l'évolution des rapports entre le capital et le travail et nous acheminent rapidement vers le régime du contrat collectif.

Quoi qu'il en soit, l'action syndicale est dès maintenant capable de résoudre 9 pour 100 des conflits, si nous en jugeons d'après les résultats des cinq années qui viennent de s'écouler.

Conclusions.

Récapitulons d'abord les résultats obtenus par les trois procédés employés jusqu'ici pour régler les grèves.

Sur 100 grèves, l'action syndicale en a réglé 9, celle de diverses notabilités 10 et l'action légale 11,

soit 30 pour 100. D'après cette proportion, qui n'est rigoureusement exacte que pour les conflits réglés par l'action légale, sur 9036 grèves de la période, 2710 ont été solutionnées à l'amiable et 6300, ou plus des deux tiers, ont été livrées à elles-mêmes et n'ont pris fin que par la force des choses.

Quelles conclusions se dégagent de cette étude documentaire ? Spécialement, quels sont, d'après l'expérience, les mérites et les défauts de la loi de 1892 ?

Il est bien évident, tout d'abord, que les résultats obtenus par les trois procédés sont insuffisants et qu'il est possible de faire mieux. On ne saurait admettre que, sans danger pour le corps social et sans porter atteinte à l'esprit de solidarité, plus des deux tiers des grèves puissent, chaque année, rester indéfiniment sans solution normale.

Pourtant n'exagérons rien. N'allons pas croire qu'il soit possible, à l'heure actuelle, de solutionner raisonnablement toutes les grèves sans exception. En cette matière plus complexe qu'aucune autre, il faut savoir se contenter d'un résultat partiel et tout procédé qui paraîtrait infaillible serait par cela même absurde. Encore est-il qu'un nouvel effort vers la pacification des conflits, vers leur solution plus normale, peut et doit être fait.

Des trois procédés employés, le meilleur est sans contredit l'action syndicale, c'est-à-dire la négociation volontaire entre parties intéressées. Il

est permis d'espérer que, par une meilleure compréhension de leurs intérêts, par une plus grande bonne volonté réciproque, patrons et ouvriers, respectivement organisés dans leurs syndicats, emploieront de plus en plus ce procédé naturel en quelque sorte pour résoudre les différends collectifs.

L'intervention spontanée de conciliateurs ou d'arbitres volontaires est un procédé aléatoire, empirique, très influencé par les circonstances de fait. Il donne des résultats relativement sérieux, puisqu'il agit sur les conflits les plus importants. On ne voit pas qu'il soit susceptible de donner des résultats beaucoup plus grands. Il pourrait cependant recevoir un perfectionnement d'ordre administratif. On devrait créer, à la préfecture de chacun des principaux départements industriels, un service spécial des grèves à la tête duquel serait placé un technicien chargé de suivre attentivement les conflits importants et de rechercher les mesures propres à les régler.

Reste l'action légale. La loi de 1892 a donné des résultats modestes, mais ils contiennent un enseignement précieux. Nous savons maintement que la procédure de conciliation favorise manifestement la solution transactionnelle des grèves et que cette solution est, pour les ouvriers et aussi pour les patrons, plus avantageuse, plus efficace, meilleure à tous égards que la lutte à outrance. D'après cette leçon de l'expérience, ce sont donc les diverses for-

mes que peut prendre la procédure de conciliation qu'il y a lieu de préférer, d'étudier et d'organiser. Nous savons aussi que l'arbitrage facultatif n'offre pour ainsi dire aucune ressource. Tandis que, en dehors de toute procédure légale, l'arbitrage volontairement accepté a fait ses preuves dans les grands conflits, l'arbitrage facultatif institué par la loi a presque toujours échoué.

Sur 2 200 grèves dans lesquelles la loi a été appliquée, 1 001, soit près de la moitié, ont été réglées. Cette proportion est satisfaisante. Dans l'état présent des rapports entre patrons et ouvriers, on doit considérer comme satisfaisant un procédé légal — légal et, par conséquent, artificiel — qui atteint son but dans la moitié des cas.

Le recours à la loi ne s'est produit que dans le quart des conflits. C'est la critique la plus grave. Elle s'adresse, nous l'avons dit, à l'agent d'exécution, c'est-à-dire au juge de paix. Sans qu'il soit besoin de toucher au texte légal, on peut donc lui faire produire davantage. De nouvelles instructions ministérielles s'imposent à cet égard. Il ne faut d'ailleurs pas s'exagérer leur efficacité. L'expérience prouve que, dans l'ensemble, le juge de paix n'est pas toujours adapté à cette fonction spéciale. Si le fait est exact, les instructions ministérielles n'auront qu'un effet relatif. Cependant, on obtiendrait sans doute une plus grande initiative des magistrats cantonaux si, dans chaque arrondissement

judiciaire, le parquet veillait de près à l'application de la loi et, le cas échéant, rappelait aux juges de paix la mission qui leur est confiée.

Outre une application insuffisante, la loi de 1892 comporte une série d'imperfections et de lacunes qui expliquent sa non-application dans un certain nombre de cas et son insuccès dans une partie des cas où elle est intervenue.

La procédure ne peut être mise en mouvement qu'après la naissance du différend et le juge de paix ne peut intervenir que lorsque le conflit est déclaré. On voit aisément que l'action légale serait plus efficace si elle s'exerçait au moment même ou le différend s'élève et avant toute rupture entre les parties. Or, cette action préventive ne peut être accomplie que par des conseils permanents de conciliation. Il résulte de l'expérience anglaise que la conciliation et même l'arbitrage aboutissent facilement lorsque, antérieurement à tout conflit, des organes conciliateurs existent et fonctionnent régulièrement. Un conseil permanent peut presque toujours exercer une action efficace sur les différends collectifs; un comité accidentellement formé en pleine bataille a infiniment moins de chances de succès.

A propos de l'agent d'exécution dont le rôle est si important dans l'application de toutes les lois, le texte légal est très imparfait. Dans les grèves qui se produisent dans les grandes villes, ayant plu-

sieurs juges de paix, aucun d'eux ne sait s'il lui appartient d'intervenir. Cette simple question de compétence paralyse souvent l'action légale. D'autre part, dans les grandes grèves de mineurs, de métallurgistes, de dockers, d'ouvriers des industries textiles, etc., le juge de paix est un magistrat trop effacé pour exercer une pression morale sur les parties, sur les patrons surtout, et les décider à se réunir devant lui. Nous pensons, d'ailleurs, que l'on ne peut confier l'application de la loi qu'à des magistrats, mais on devrait, pour les grandes grèves, faire intervenir le tribunal civil de l'arrondissement. Le parquet pourrait être chargé de faciliter le rapprochement des parties et le comité de conciliation serait ensuite convoqué et présidé par le président du tribunal.

En résumé, la loi de 1892 pourrait être améliorée à trois points de vue : mise en mouvement plus fréquente de la procédure ; création de conseils permanents partout où ils seraient viables ; intervention du tribunal civil dans les grandes grèves. En outre, le moment nous paraît venu de prescrire, pour tout conflit, une tentative obligatoire de conciliation avec sanction appropriée contre les défaillants.

La solution amiable et rapide des conflits collectifs ne cesse de préoccuper les représentants du pays et de nombreuses propositions de loi ont été déposées sur le bureau du Parlement. La plus im-

portante à beaucoup près émane de M. Millerand. Son auteur l'avait déposée, une première fois, en 1900, au nom du ministère Waldeck-Rousseau dont il faisait partie. Elle vient d'être adoptée, dans toutes ses dispositions essentielles, par la Commission du travail de la Chambre et elle fait l'objet d'un rapport très important de M. Colliard, député du Rhône[1]. La loi ne serait applicable que dans les établissements occupant au moins 50 ouvriers ou employés et lorsque le patron en aurait ainsi décidé. Elle organiserait les ouvriers de l'établissement et leur permettrait de soumettre, par des délégués élus, leurs réclamations au chef d'entreprise ; elle instituerait une procédure d'arbitrage, obligatoire en principe, pour prévenir les différends ou résoudre les conflits ; enfin elle organiserait méthodiquement la grève quand l'arbitrage n'aurait pas abouti dans les délais prescrits.

En dehors du projet de M. Millerand, qui apporte une solution énergique au grave problème des conflits collectifs, il convient de signaler la proposition récemment adoptée, sur un rapport substantiel de M. Aftalion, professeur à la Faculté de droit de Lille, par l'Association pour la protection légale des travailleurs[2]. On demande à la loi : 1° de pres-

1. Rapport sur les différends collectifs entre patrons ouvriers et l'arbitrage obligatoire, par M. Colliard, député. — Chambre : annexe au procès-verbal de la séance du 27 décembre 1907. Document n° 1 418.

2. *La conciliation dans les conflits collectifs et les travaux de la section*

crire une tentative obligatoire de conciliation dans tous les conflits ; 2° de régler le fonctionnement des conseils permanents de conciliation qui, pour chaque profession, seraient créés par décisions du ministre du Travail et après enquête auprès des intéressés.

Cette proposition a eu la bonne fortune d'obtenir presque immédiatement une première satisfaction. Le 12 mars 1908, M. René Viviani, ministre du Travail, déposait sur le bureau de la Chambre, au nom du gouvernement, un projet de loi instituant des conseils permanents de conciliation dans l'industrie des mines[1].

Il n'entre pas dans notre sujet d'examiner ces divers projets. Nous ne les avons signalés qu'à titre complémentaire et pour montrer que les problèmes relatifs à la solution des conflits collectifs préoccupent le Parlement et le gouvernement. Nous souhaitons simplement que cette étude documentaire puisse éclairer quelque peu ces problèmes et faciliter l'adoption des mesures propres à perfectionner la loi du 27 décembre 1892.

du Nord de l'Association pour la protection légale des travailleurs. Paris, Félix Alcan et Larose et Tenin, éditeurs. Brochure.

1. Projet de loi instituant des comités miniers permanents. Chambre des députés. Annexe au procès-verbal de la séance du 12 mars 1908. Document n° 1 569.

IX

LA GRÈVE GÉNÉRALE

Par E. Vandervelde,

Député au Parlement de Belgique.

Grève générale. Ces deux mots, si souvent employés aujourd'hui, semblent pouvoir se passer de définition ; mais, précisément parce qu'on les emploie beaucoup, on les emploie dans des sens très divers, et, dès lors, des précisions sont indispensables, si l'on veut éviter des équivoques et des malentendus.

Dans le langage courant, en effet, on dit qu'il y a grève générale, dès l'instant où un grand nombre d'ouvriers, appartenant à une profession, ou à des professions diverses, abandonnent le travail. On parle de grève générale, quand les mineurs de la Ruhr ou du Pas-de-Calais se coalisent pour relever leurs salaires, quand les ouvriers belges ou suédois descendent dans la rue pour conquérir le suffrage

universel, quand les syndicalistes révolutionnaires français ou italiens prêchent l'arrêt total de la production, pour en finir avec le capitalisme.

Il importe, cependant, de distinguer entre ces diverses formes de grève, entre la grève générale corporative et la grève générale politique, entre la grève générale dite réformiste et la grève générale révolutionnaire.

1° *La grève générale corporative.* — La grève générale corporative, c'est, par définition, la grève de tous les ouvriers ou de la plupart des ouvriers d'une profession déterminée : ainsi par exemple, la grève des cochers, la grève des électriciens, la grève des ouvriers du bâtiment, dans une ville ou dans une région plus ou moins étendue.

Une grève de ce genre diffère profondément de la grève générale proprement dite, de la grève générale politique s'étendant aux ouvriers de toutes les corporations. Elle se fait, non pas dans l'intérêt de tout le prolétariat, mais dans un but professionnel. Elle a, par exemple, pour objet de relever les salaires, de diminuer les heures de travail, d'améliorer les conditions du contrat; d'autre part, elle n'agit point par la perturbation, plus politique qu'économique, qui résulte de l'arrêt du travail dans toutes, ou presque toutes les branches d'industrie. Pour réussir, elle doit, en général, se prolonger assez longtemps pour que les chefs d'industrie

soient sérieusement atteints dans leurs intérêts d'argent ; mais — à la différence de ce qui se produit quand la grève s'étend à toutes les industries — cette prolongation du conflit est facilitée par le fait que les ouvriers des autres corporations continuent à travailler et peuvent, par les secours qu'ils envoient, augmenter sensiblement les ressources propres des grévistes.

Il va sans dire que les grèves générales corporatives deviennent de plus en plus fréquentes à mesure que s'accroît la solidarité des ouvriers et à mesure, aussi, que s'accroît la solidarité des patrons : ces derniers, en effet, généralisent souvent la grève de quelques ateliers, en prononçant le *lock-out* de ceux qui restent au travail. De tels conflits sont aussi nombreux dans des pays comme l'Allemagne et l'Angleterre, où il n'y a pas de syndicalisme révolutionnaire, que dans ceux, comme la France, où le syndicalisme révolutionnaire tient le haut du pavé. Aucun socialiste ne songe à détourner le prolétariat de recourir à ce moyen d'action. Tout le monde s'accorde à y voir une des formes nécessaire de la lutte des classes. Il n'y a pas d'adversaires de la grève générale, parmi les socialistes, pour autant qu'il s'agisse de la grève générale des ouvriers d'une corporation, pour la défense de leurs intérêts professionnels. Les controverses infinies qui se sont produites, au sujet de la grève générale, ne concernent que la grève générale politique.

2° *La grève générale politique.* — La grève générale politique, c'est la grève des travailleurs de toutes les industries pour des motifs intéressant l'ensemble du prolétariat.

Nous ne sommes plus ici dans la sphère des intérêts économiques. La grève générale devient politique , c'est-à-dire qu'elle est dirigée moins contre les patrons que contre le gouvernement, qu'elle a pour but de renverser, ou d'impressionner afin d'obtenir un résultat partiel.

Un mouvement de ce genre peut être pacifique : c'est ce qu'on a appelé la *grève des bras croisés.* Il peut être accompagné d'actes de violence : ce fut le cas, en Belgique (1902), en Italie (1904) et, surtout, en Russie (1904-1905), où, par trois fois, la classe ouvrière eut recours en même temps à la grève et à l'insurrection.

Mais ce n'est pas le caractère plus ou moins pacifique, ou plus ou moins violent d'une grève générale, qui détermine les syndicalistes français et italiens à faire une distinction entre ce qu'ils appellent la *grève générale réformiste* et la grève générale *révolutionnaire.*

D'après eux, en effet, le caractère réformiste ou révolutionnaire de la grève générale dépend, non pas des épisodes qui la signalent, mais du but que poursuivent ceux qui la font, ou ceux qui la prêchent.

La *grève générale réformiste,* c'est la grève qui a pour but d'obtenir une réforme, de conquérir ou

de défendre un droit, de protester contre un acte gouvernemental.

La *grève générale révolutionnaire,* c'est la grève qui a pour but de faire la révolution sociale, d'affranchir les producteurs de la domination capitaliste.

« La grève générale dans son expression dernière — dit Griffuelhes[1] — n'est pas, pour les milieux ouvriers, le simple arrêt des bras ; elle est la prise de possession des richesses sociales mises en valeur par les corporations, en l'espèce les syndicats, au profit de tous. Cette grève générale ou révolution, sera violente ou pacifique, selon les résistances à vaincre. Elle sera la totalisation des efforts des producteurs, sous l'impulsion des groupements ouvriers. »

La grève générale révolutionnaire, c'est donc, en somme, la révolution sociale elle-même ; la grève générale réformiste, c'est l'effort du prolétariat pour arracher aux gouvernants des concessions partielles, sans mettre en cause l'existence même de ces gouvernants, et, surtout, du régime qu'ils représentent.

Nous ne voyons aucun inconvénient à accepter ces définitions et nous nous en servirons, dans la suite de cette étude, lorsque nous exposerons et discuterons la conception syndicaliste révolutionnaire et la conception démocrate socialiste de la grève générale.

1. Victor Griffuelhes. *L'action syndicaliste,* p. 33. Bibliothèque du mouvement socialiste, IV, Paris, 1908.

Mais, auparavant, une double remarque s'impose.

Tout d'abord, il n'y a pas incompatibilité entre la conception réformiste et la conception révolutionnaire de la grève générale. De même que l'on peut être à la fois réformiste et révolutionnaire, on peut être partisan de la grève générale pour obtenir certaines réformes déterminées, et penser que l'aboutissement final des grèves générales réformistes, de plus en plus étendues, sera la grève générale révolutionnaire, c'est-à-dire la révolution sociale.

En second lieu, il convient de remarquer que la grève générale, complètement générale, c'est-à-dire la grève de tous les ouvriers de toutes les industries d'une région ou d'un pays, est une notion purement théorique. En fait, on dit qu'il y a grève générale, lorsque beaucoup d'ouvriers, appartenant aux principales industries, abandonnent le travail.

C'est ainsi, par exemple, qu'en Belgique, il y eut environ deux cent mille grévistes en 1893, et plus de trois cent mille en 1902, dans les grandes grèves pour le suffrage universel[1].

En Suède, où la grève générale faite également pour conquérir le suffrage, fut moins un moyen de pression qu'une démonstration grandiose, l'arrêt du travail fut très considérable :

1. Van Overberghe. *La grève générale* en Belgique. Bruxelles, 1902.

« A Stockholm, non seulement les fabriques et l'industrie du bâtiment se trouvèrent arrêtées, mais également les ouvriers des tramways, des usines à gaz et de la voirie cessèrent le travail. Aucun journal bourgeois ne put paraître [1]. » Néanmoins, dans l'ensemble du pays, le nombre des salariés qui ne chômèrent point dépassa, de beaucoup, le nombre des grévistes.

De même, en septembre 1904, la grève générale italienne, pour protester contre les massacres ouvriers de Buggera et de Castelluzzo, amena, dans certaines villes surtout, un arrêt complet du travail dans nombre d'industries [2]. A Venise, par exemple, les gondoliers eux-mêmes firent, pendant quelques jours, la grève des bras croisés. Mais combien d'ouvriers agricoles, d'ouvriers à domicile, d'artisans de petites villes restèrent en dehors du mouvement, et y resteront vraisemblablement toujours, quelles que soient les circonstances !

Étant donnés, au surplus, les organismes complexes et délicats que sont les sociétés modernes, il n'est pas indispensable que les grèves générales s'étendent à tous les ouvriers pour jeter la perturbation dans toute la vie sociale, il suffit que les industries fondamentales, et spécialement les industries des communications et des transports soient paralysées.

1. Buisson. *La grève générale*, p. 69. Paris, 1905.
2 *Ibid.*, p. 72.

On l'a vu en Russie, lors des grèves de 1904-1905. Dans un pays où l'immense majorité de la population est restée agricole, où beaucoup d'ouvriers industriels restèrent au travail, il suffit que les trains cessent de rouler, que les postes et télégraphes cessent de fonctionner, que les communications entre les diverses parties de l'Empire soient interrompues, pour que, l'insurrection aidant, le gouvernement cède et se résigne à faire des concessions. Nous voyons donc qu'en Russie, comme en Italie, en Suède ou en Belgique, on a parlé des grèves générales, bien que la majorité des ouvriers fût restée au travail, dès l'instant où la grève a été assez étendue pour entraver sérieusement le cours normal des affaires.

Si nous revenons maintenant à la distinction entre la grève générale réformiste et la grève générale révolutionnaire, nous devons constater que, jusqu'à présent, toutes les grèves générales, ou, plus exactement, toutes les grèves dites générales, se rattachent à la conception de la grève générale réformiste. C'est de celle-ci, par conséquent, que nous parlerons tout d'abord.

I

La grève générale réformiste. — Il y a quelques années, la grève générale, même réformiste, avait

bien peu de partisans dans les milieux socialistes. *General Streik, general Unsinn*[1], disait Auer, à l'un des congrès de la social-démocratie allemande ; et, à cette époque, Auer ne rencontrait pas, ou ne rencontrait guère de contradicteurs. Presque tout le monde était d'accord pour considérer la grève générale comme une invention néfaste, imaginée tout exprès par les anarchistes pour désorganiser les syndicats et détourner les prolétaires de l'action politique.

Peu à peu, cependant, les idées se sont modifiées, sous l'influence de la pratique. Des grèves générales ont eu lieu, dans presque tous les pays ; mais, toujours, elles ont eu pour but, non pas de « faire la révolution », mais d'obtenir un résultat qui ne mettait pas en cause l'existence même du régime capitaliste : le suffrage universel en Belgique et en Suède, le droit de grève pour les ouvriers des chemins de fer, en Hollande, le respect de la vie des travailleurs, en Italie, les libertés et les droits politiques en Russie.

Si différents, d'ailleurs, qu'aient été leurs objectifs et leurs épisodes, toutes ces grèves ont présenté un certain nombre de caractères communs :

1° Elles ont été très courtes ; leur durée n'a presque jamais dépassé une semaine ; les grévistes, pendant ce temps, ont vécu surtout de leurs

1. Grève générale, démence générale.

économies ; les industries d'alimentation n'ont pas, ou n'ont guère chômé ; et, tandis que certaines grèves corporatives ont pu se prolonger pendant des mois, grâce aux encaisses syndicales et au concours d'autres corporations, on n'a jamais, jusqu'à présent, préparé les grèves générales politiques, de manière à les faire durer au delà de quelques jours.

2° Toutes les grèves de ce genre ont été faites pour des questions qui passionnaient l'ensemble de la classe ouvrière. Il serait, d'ailleurs, inconcevable que des centaines de milliers d'hommes abandonnent le travail, se privent de leur salaire, s'imposent les privations et les sacrifices que comporte tout chômage si « le jeu ne valait pas la chandelle », s'il ne s'agissait point, par exemple, de choses essentielles comme le droit de suffrage, le droit de coalition, ou bien, comme en Russie, les libertés politiques.

3° D'autre part, quand les grèves dites générales n'ont pas été de simples démonstrations, comme ce fut le cas en Italie, au mois de septembre 1904, elles n'ont jamais eu pour objectif d'arracher à la bourgeoisie une chose qu'elle ne pouvait concéder sans abdication. Il est évident, en effet, que l'octroi du suffrage universel en Belgique, ou en Suède, la reconnaissance du droit de grève des ouvriers de chemins de fer en Hollande, la limitation ou même l'abolition du régime autocratique en Russie,

étaient possibles sans que les fondements du régime capitaliste soient ébranlés. Áussi toutes les grèves générales qui ont eu lieu dans ces dernières années ont-elles été appuyées par une fraction plus ou moins importante de la bourgeoisie.

4° Enfin, les grèves générales n'ont réussi, plus ou moins complètement, que quand elles ont été brusques, quand elles ont supris le gouvernement sur lequel on voulait exercer une pression et quand la bourgeoisie n'a pas fait bloc contre les grévistes.

Ce fut le cas, par exemple, pour la première grève générale belge, en avril 1893, et pour la première grève générale russe, en octobre 1904. Au contraire, la grève générale hollandaise (1903), la seconde grève générale belge (19c2), la deuxième et la troisième grève générale russe, qui n'ont point surpris les gouvernements et qui n'ont guère trouvé d'appui dans la bourgeoisie, ont abouti à de retentissants échecs, qui ont exercé, longtemps après la défaite, une action déprimante sur le prolétariat.

Il ne faudrait pas croire, cependant, que ces échecs doivent avoir pour résultat, à la longue, de décourager les travailleurs et les détourner de la grève générale.

De plus en plus, au contraire, à mesure que la concentration industrielle se parachèvera et que les salariés deviendront une fraction plus importante de la population, ils auront recours à la grève chaque

fois que, dans des circonstances graves, ils voudront exercer une action énergique sur les gouvernants.

On ne saurait, d'ailleurs, concevoir une action révolutionnaire du prolétariat, qui ne s'accompagne point de chômage des travailleurs insurgés, et ceux-là seuls peuvent être adversaires, quelles que soient les circonstances, de la grève générale, qui prétendent réduire la classe ouvrière à la seule action corporative, électorale et parlementaire.

Mais ce n'est pas ainsi que les syndicalistes révolutionnaires, et, surtout les anarchistes, entendent la grève générale. Ils n'ont que dédain pour les grèves générales « à la façon des politiciens ». Tout au plus consentent-ils à y voir des exercices d'entraînement pour le prolétariat, des agitations dont le but est critiquable, mais dont les moyens, cependant, méritent d'être encouragés, car ils habituent les travailleurs à compter sur eux-mêmes, plutôt que sur leurs mandataires. Mais ce que les syndicalistes prêchent, ce qui constitue l'alpha et l'oméga de leur propagande, ce qui, d'après eux, renferme tout le socialisme, c'est la grève générale révolutionnaire, non plus dans le but d'imposer aux dirigeants quelques « réformettes », mais dans le but de mettre fin au régime capitaliste.

Tâchons donc de bien comprendre leur pensée, pour la confronter ensuite avec celle des démocrates socialistes.

II

La grève générale révolutionnaire. — Nous ne nous proposons pas de faire ici l'historique de la grève générale, telle que la conçoivent les syndicalistes révolutionnaires [1]. Cette notion, pendant longtemps, n'a pas laissé d'être confuse. D'aucuns prêchaient la « grève des bras croisés » et se figuraient naïvement que, s'ils faisaient des approvisionnements suffisants pour les prolétaires, ils pourraient, en quelques jours, par l'arrêt complet du travail, affamer les capitalistes et réaliser, pacifiquement, la révolution sociale.

Mais parmi eux-mêmes qui faisaient de la propagande pour la grève des bras croisés, beaucoup y voyaient surtout un moyen ingénieux de préparer la révolution sociale, tout en restant dans la légalité stricte.

C'était le cas, par exemple, de M. Aristide Briand — aujourd'hui ministre de la Justice — qui, dans un discours prononcé au Congrès général des organisations socialistes françaises, tenu à Paris, du 3 au 8 décembre 1899, s'écriait :

« La grève générale présente au militant cet

1. V. Griffuelhes. L'*action syndicaliste*. Bibliothèque du Mouvement socialiste, Paris, 1907.

avantage, elle a ceci de séduisant qu'elle est, en somme, l'exercice d'un droit incontestable. C'est une révolution qui commence dans la légalité, avec la légalité. En se refusant au collier de misère, l'ouvrier se révolte dans la plénitude de son droit; l'illégalité, c'est la classe capitaliste qui la commettrait en se faisant provocatrice, en essayant de violer un droit qu'elle a consacré elle-même. »

Il faut admettre, cependant, que si la grève générale venait à se prolonger, la bourgeoisie s'affolerait, et essayerait de briser par la force la résistance passive du prolétariat ; mais les travailleurs incorporés dans l'armée se refuseraient à tirer sur leurs frères, et M. Briand ajoutait, aux applaudissements de son auditoire :

« Si l'ordre de tirer persistait, si l'officier tenace voulait quand même contraindre la volonté du soldat, quand elle est envahie par des préoccupations de cette nature, ah ! sans doute, les fusils pourraient partir, mais ce ne serait peut-être pas dans la direction indiquée [1]. »

Ces paroles, il est vrai, ont été dites à la fin du siècle dernier. Près de dix ans ont passé depuis lors et, bien que M. Aristide Briand ait répété à peu près les mêmes choses, au Congrès socialiste d'Amsterdam, en 1903, il y a de sérieuses raisons de croire que, devenu garde des sceaux de la République fran-

1. *Mouvement socialiste,* 1904, II, p. 211.

çaise, il n'a plus la même conception des rapports à établir entre le prolétariat et l'armée nationale.

Néanmoins, pour avoir perdu, en la personne de M. Aristide Briand, un de ses plus éloquents défenseurs, l'idée de la grève générale a continué de faire son chemin. Les syndicalistes révolutionnaires l'ont représentée non comme un des moyens, mais comme le moyen, par excellence, d'affranchir intégralement le prolétariat et, tandis qu'en Angleterre, ou en Allemagne et dans tous les pays du Nord, les ouvriers restaient méfiants, le « grève généralisme » a fait d'incontestables progrès en Italie et, surtout, en France.

Peu de temps après le discours de M. Aristide Briand, en 1899, se constitua, à Paris, un *Comité de la grève générale*, formé d'un certain nombre de délégués de la Confédération du travail. Ce comité publia diverses brochures de propagande et c'est dans l'une d'elles, — *Grève générale révolutionnaire et grève générale réformiste* — que nous trouvons le passage suivant, qui résume très bien la conception que les syndicalistes révolutionnaires se font de la grève générale :

« Dans les circonstances actuelles, si l'on se borne à limiter les hypothèses, aux possibilités réalisables dans le milieu présent, la grève générale apparaît comme l'*unique et seul efficace moyen pour la classe ouvrière de s'émanciper intégralement du joug capitaliste et gouvernemental.*

« La grève générale, même restreinte à la conquête d'améliorations de détail est, pour les travailleurs — *parce qu'elle est une arme économique* — autrement féconde en résultats que les efforts tentés par les voies parlementaires, pour acculer les pouvoirs publics à une intervention favorable aux exploités.

« La grève générale — qu'elle ait le caractère révolutionnaire ou purement réformiste — est la conséquence de l'effort de *minorités conscientes* qui, par leur exemple, mettent en branle et entraînent les masses. »

Nous avons souligné, dans ces quelques lignes, trois passages caractéristiques :

1° La grève générale est la conséquence de l'effort de minorités conscientes.

2° Elle est une arme économique, autrement féconde en résultats que l'action parlementaire.

3° Elle doit tendre à la révolution sociale et doit être considérée comme l'unique et efficace moyen pour la classe ouvrière de s'émanciper intégralement du joug capitaliste et gouvernemental.

Tout d'abord, la grève générale est la conséquence de l'effort de minorités conscientes. La pensée de Blanqui se retrouve dans les brochures et manifestes de la Confédération du travail. Le syndicalisme révolutionnaire se méfie des gros bataillons. Il préfère les syndicats à la française, avec leurs effectifs réduits et leur encaisse misérable, aux syndicats millionnaires des Allemands, des An-

glais ou des Scandinaves. Il a pour la « majorité démocratique » le même mépris que l'Ennemi du peuple d'Ibsen pour la « majorité compacte et libérale ».

D'autre part, sans être nécessairement anti-parlementaire, le syndicalisme n'attache que fort peu d'importance à l'action parlementaire. Il ne voit dans les assemblées législatives que des appareils enregistreurs des mouvements de la masse. Il ne cesse de répéter au prolétariat qu'il doit agir par lui-même, qu'il ne doit pas compter outre mesure sur ses mandataires, qu'il ne doit pas agir par personnes interposées.

Enfin, la grève générale, pour les syndicalistes, doit tendre à la révolution sociale, ou, plutôt, elle n'est pas autre chose que la révolution sociale.

Voici, par exemple, ce que nous lisons dans un opuscule sur la grève générale, publié par le Comité de propagande de la grève générale, fondé naguère par les leaders de la Confédération générale du travail :

« La grève générale consiste à suspendre la production dans toutes les branches du travail et, cela, pendant les quelques jours qui seront nécessaires pour permettre aux prolétaires de prendre possession de la terre, des mines, des habitations, etc., en un mot, de tout ce qui sert à la production de la richesse. Si les ouvriers veulent leur émancipation, il faudra agir révolutionnairement, c'est-à-dire

user de la force, car ce serait le comble de l'incohérence, voulant mettre en commun tout les instruments de production, de ne pas s'en emparer immédiatement, et il serait ridicule, s'attaquant à la propriété individuelle, de ne pas la faire disparaître... La grève générale ne peut être pacifique. Arrière la vieille théorie des bras croisés ! Pour la réalisation de ce plan visé, il faudra d'abord mettre les machines dans l'impossibilité de nuire, arrêter la circulation des chemins de fer, encourager les soldats à mettre la crosse en l'air..... »

Pour les syndicalistes révolutionnaires, donc, la grève générale c'est le dernier acte du conflit entre le prolétariat et la classe capitaliste, c'est l'effort décisif pour arracher à celle-ci la propriété des moyens de production dont elle se sert pour exploiter les travailleurs.

Mais, naturellement, les partisans de la grève générale révolutionnaire, comprise de cette façon, n'ont pas la naïveté de croire que nous soyions à la veille de cet acte final. Ils se rendent compte que la révolution ne pourra être le résultat que de longs et opiniâtres efforts ; ils savent que, pour faire triompher la grève générale, il faudra que le prolétariat, ou, du moins, les éléments les plus actifs du prolétariat soient suffisamment préparés pour la lutte suprême et que, d'autre part, les baïonnettes soient devenues assez intelligentes pour se tourner contre la bourgeoisie.

Aussi s'efforcent-ils de préparer la grève générale par des grèves partielles et de faire l'éducation révolutionnaire des soldats par une incessante propagande antimilitariste.

Dans ces conditions, les grèves partielles n'ont plus seulement un caractère local ou professionnel. Elles deviennent, par l'intervention des syndicalistes révolutionnaires, des actes d'entraînement en vue de la grève générale.

« La grève générale — dit Griffuelhes — est la multiplication des luttes soutenues contre le patronat ; elle implique, comme acte final, un sens très développé de la lutte et une pratique supérieure de l'action. Elle est une étape de l'évolution, marquée et précipitée par des soubresauts qui, comme le dit Guyot... seront des grèves générales corporatives.

« Ces dernières constituent la gymnastique nécessaire, de même que les grandes manœuvres sont la gymnastique de la guerre[1]. »

Seulement, toutes les grèves n'ont pas cette portée d'éducation révolutionnaire. Les patients conflits qui se prolongent pendant des semaines, sans que l'ordre soit troublé et qui se terminent souvent, à la suite d'une intervention gouvernementale, par un traité de paix plus ou moins durable, peuvent être difficilement considérés comme des étapes vers

1. *L'action syndicaliste*, p. 32.

la grève générale révolutionnaire. Aussi les syndicalistes préfèrent-ils les coups de main, les grèves tumultuaires, qui tentent de triompher, moins par patience et longueur de temps que par force et par rage.

Mais, dans ces conditions, il faut s'attendre à ce que l'armée intervienne, « pour la défense des personnes et des propriétés » ; et, par conséquent, si l'on veut qu'elle ne soit pas un instrument passif aux mains des chefs, il est indispensable d'adjoindre à la propagande pour la grève générale, la propagande dans l'armée.

Aussi n'est-il pas étonnant que Lagardelle ait pu résumer en ces termes, l'opinion des principaux dirigeants de la C. G. T. sur le patriotisme et le militarisme.

« Les représentants des organisations ouvrières qui ont répondu à notre questionnaire ou qui ont déposé devant le jury de la Seine, ont tous proclamé cette double conception du prolétariat révolutionnaire : 1° l'armée est l'instrument de la domination de l'État et les travailleurs doivent la combattre sans merci ; 2° la patrie et la guerre sont affaire capitaliste et ne regardent en rien la classe ouvrière. »

Antimilitarisme ; action directe et préparation de la grève générale par des grèves partielles ; syndicats à effectifs réduits et à faibles ressources ; antiparlementarisme, ou, du moins, importance secondaire attachée au parlementarisme ; identité de la

grève générale et de la révolution ; tels sont les traits essentiels de la grève générale révolutionnaire, telle que la conçoivent, par exemple, les syndicalistes français ou italiens.

Dans cette conception, au surplus, il y a des idées qui sont communes à tous les socialistes.

Pour n'être pas des hervéistes, tous les militants socialistes sont antimilitaristes et sont d'accord pour admettre que, dans les conflits entre capitalistes et salariés, les travailleurs en uniforme ne doivent pas se tourner contre les travailleurs en blouse.

Pour n'être pas des syndicalistes-révolutionnaires, tous les socialistes sont, à la fois, des syndicalistes et des révolutionnaires, qui ne voient, dans les luttes partielles entre le capital et le travail, que des étapes vers la lutte finale, vers la révolution.

Si l'accord existe sur ces points essentiels, en quoi consistent donc les divergences entre les socialistes-révolutionnaires et les socialistes démocrates, spécialement en ce qui concerne la grève générale ?

C'est à notre avis, tout d'abord la manière d'entrevoir l'action syndicale ; en second lieu, l'importance attachée à l'action parlementaire ; enfin, l'idée que l'on se fait de part et d'autre de la révolution sociale.

1° *L'action syndicale.* — Tandis que, dans d'autres

pays, les organisateurs de syndicats s'efforcent de grouper dans leurs associations le plus grand nombre possible d'ouvriers et d'accumuler dans leurs caisses le plus grand nombre possible de milliers de francs, les syndicalistes français se font une toute autre idée de ce que doit être l'organisation syndicale.

Voici, par exemple, ce que dit Griffuelhes :

« ... Les syndicats français n'ont point de ces fortes caisses, dont la rondeur est si orgueilleusement affichée par de nombreux syndicats étrangers, ceux d'Allemagne et d'Angleterre notamment.

« Aux millions patronaux, ils n'opposent pas les sous péniblement entassés des prolétaires, car ils savent que, sur ce terrain, la lutte est trop inégale.

« A l'absence de fortes caisses, les syndicats français suppléent par l'enthousiasme, l'énergie, le sentiment de sacrifice et le sens supérieur de la lutte.

« Ont-ils tort, dans leur action, de ne tenir compte de la caisse que dans une certaine mesure ? Devraient-ils subordonner leurs efforts à la grosseur de leurs coffres-forts ? A ces deux questions, nous pouvons répondre, avec assurance, par la négative[1]. »

Il est permis de se demander si cette réponse né-

1. V. Griffuelhes. Les grèves et le syndicalisme français. *Mouvement socialiste,* 1906, I, p. 255.

gative ne s'explique point par les difficultés que l'on rencontre quand on engage les ouvriers français à payer, régulièrement, de fortes cotisations.

Déjà, dans un des congrès de la première Internationale, un trade-unioniste anglais disait à des prédécesseurs de la C. G. T. : « Vous autres, Français, vous êtes toujours prêts à lever la main, pour voter des motions révolutionnaires, mais non pas à la mettre dans votre poche, quand il s'agit de payer vos cotisations. »

Aussi n'oserions-nous pas affirmer que les syndicalistes révolutionnaires, lorsqu'ils condamnent les syndicats centralisés et les fortes encaisses, n'imitent point le renard de la fable, qui déclarait trop verts les raisins qu'il ne pouvait attraper.

Mais, quoi qu'il en soit, un point est certain, c'est que les encaisses et les effectifs des syndicats français sont très inférieurs à ceux des syndicats allemands et anglais.

Les chiffres manquent pour l'établir, en ce qui concerne les encaisses, la statistique française de l'Office du Travail ne fournissant des données que pour les effectifs.

Nous en tenant donc à ceux-ci, nous constatons, par les documents officiels qu'en 1906, les syndicats ouvriers anglais, allemands et français se trouvaient, au point de vue numérique, dans la situation suivante :

Angleterre. — D'après la *Labour Gazette,* il y avait,

à la fin de 1906, 1 161 syndicats, avec 2 106 282 membres.

Allemagne. — D'après *Correspondenz Baltt* du 17 avril 1907, le nombre des syndiqués, au 31 décembre 1906, était de 2 115 154, se décomposant comme suit :

Gewerkschaften.	1 689 709
Lokalen Vereine..	13 145
Hirsch Dunckerschen Gewerkverein.. . .	118 508
Christliche Gewerkschaften.	247 116
Unabhangige christliche Gewerkschaftene. .	73 132
Independent.	73 544
	2 115 154

France. — D'après la statistique publiée par le *Bulletin de l'Office du travail,* les syndicats avaient à la fin de 1906 un effectif total de 1 958511, soit près de 2 millions de membres. Mais ce chiffre comprend les syndicats de patrons, les syndicats agricoles, les syndicats mixtes et les syndicats ouvriers. L'effectif de ces derniers ne s'élevait qu'à 896 012, dont un grand nombre n'existent que sur le papier et ne paient pas leur cotisation. D'après Émile Pouget, la Confédération générale du travail grouperait un total de 350 000 syndiqués[1].

Les syndicats français répondent donc à l'idéal

1. Émile Pouget. *La Confédération du travail,* p. 33. Bibliothèque du Mouvement socialiste, II, Paris, 1908.

des syndicalistes révolutionnaires. Leurs encaisses, à quelques exceptions près, sont faibles. Leurs effectifs sont réduits.

Ce n'est pas à dire, cependant, que leur action soit insignifiante et que les résultats qu'ils obtiennent ne puissent soutenir la comparaison avec ceux des syndicats allemands ou anglais.

Nous avons résumé, dans le tableau suivant, la statistique comparative des grèves et la proportion des succès et des revers, en France, en Allemagne et en Angleterre, pendant la période 1899-1905 [1].

	FRANCE	ALLEMAGNE GRÈVES ET LOCK-OUTS	ANGLETERRE
Ouvriers en grève.	1 295 518	1 003 978 + 216 082 1 220 060	719 012
Total des grèves. .	5 099	10 484 + 583 11 067	3 551, dont 23 sans résultats connus.
Succès.	1 213 (23,79 p. 100)	2 311 + 137 2 448 (22,12 p. 100)	925 (26,29 p. 100)
Succès partiels. .	1 998 (39,19 p. 100)	3 557 + 236 3 793 (34,28 p. 100)	1 477 (41,98 p. 100)
Défaites. . . .	1 888 (37,02 p. 100)	4 616 + 210 4 826 (43,60 p. 100)	1 116 (31,73 p. 100)

On voit que c'est en Angleterre, où l'organisa-

1. Ces chiffres sont empruntés à « Strikes and Lock-outs », *Report of the Commisiones of labor,* Washington.

tion est la plus ancienne, qu'il y a le moins de grèves et le plus de succès.

Mais, si l'on compare la statistique allemande à la statistique française, on constate deux faits, dont l'un étonnera peut-être les admirateurs des méthodes françaises, et l'autre, les admirateurs des méthodes allemandes.

D'une part, il y a plus de grévistes, plus de grèves en Allemagne qu'en France. Les ouvriers allemands, que l'on représente souvent en France comme occupés exclusivement d'action électorale et parlementaire, sont, peut-être, de tous les ouvriers de l'Europe occidentale, ceux qui pratiquent le plus fréquemment l'action directe contre le capital.

D'autre part, les Français, avec leurs effectifs réduits et leurs encaisses dérisoires, enregistrent presque autant de succès que les riches trade-unions anglaises et plus de succès, complets ou partiels, que les syndicats allemands.

Il convient, toutefois, de n'accepter ces statistiques, si souvent invoquées par les syndicalistes français, que sous bénéfice d'inventaire.

Tout d'abord, une part notable des succès obtenus en France l'ont été par des syndicats à tendances réformistes — comme ceux de la Fédération du Livre — qui emploient les mêmes méthodes que les syndicats allemands ou anglais. En second lieu, il ne faut pas perdre de vue que, si les ouvriers français sont moins fortement organisés que les

ouvriers allemands ou anglais, les patrons français sont, eux aussi, moins bien organisés que leurs confrères d'Allemagne ou d'Angleterre.

Mais, ces réserves faites, on ne saurait mettre en doute que les résultats, favorables en somme, de l'action syndicaliste française soient dus, dans une large mesure, à ce que cette action est plus révolutionnaire, à ce qu'elle se traduit, plus fréquemment que dans d'autres pays, par des actes de révolte, qui intimident les patrons, ou qui poussent le gouvernement à exercer une action, plus ou moins directe, sur le patronat pour le contraindre à céder.

Et, comme il faut juger l'arbre d'après les fruits, ceci semble justifier, au point de vue prolétarien, les méthodes du syndicalisme révolutionnaire français.

Toutefois, si l'on veut y réfléchir, on se rendra compte que ces méthodes ne sauraient être des articles d'exportation. Que l'on essaie de faire en Allemagne, ou même en Angleterre, ce que l'on fait en France, et l'on n'aboutira à d'autre résultat qu'une implacable répression. Si bien qu'en définitive les succès dont s'enorgueillissent les syndicalistes révolutionnaires tendent à prouver qu'il n'est pas indifférent pour les ouvriers d'être ou de ne pas être en régime démocratique, et que l'action directe du prolétariat est d'autant plus efficace que sa puissance politique est plus développée.

2° *Les syndicalistes et l'action politique.* — Tous les

syndicalistes révolutionnaires, au surplus, ne sont pas des anti-parlementaires. Il y a parmi eux des anarchistes, résolument hostiles à toute action politique, mais il y a aussi des socialistes, qui continuent à être membres des partis socialistes, et qui ne refusent pas à reconnaître l'utilité ou même la nécessité de l'action politique. Seulement, ils lui assignent un rôle subalterne. Pour eux, les hommes politiques font une besogne qui doit être faite, mais une sale besogne tout de même. Ils les traitent à peu près comme les capitalistes américains traitent les députés et les sénateurs à leur solde.

Sans partager leur opinion, on peut reconnaître cependant qu'elle n'est pas sans contenir une âme de vérité.

S'il nous fallait choisir entre un mouvement ouvrier purement politique, électoral, légalitaire, et un mouvement ouvrier purement syndicaliste, grève-généraliste, révolutionnaire, nous serions sans hésiter du côté des syndicalistes.

Mais, à notre avis, ce choix n'est pas inévitable ; les deux méthodes peuvent se combiner ; l'action politique et l'action syndicale peuvent se prêter un mutuel appui, et il n'est pas difficile d'établir, par de multiples exemples, que l'une et l'autre souvent seraient impuissantes si ce mutuel appui n'existait pas.

Dans l'enquête sur la grève générale, publiée en 1904, par le *Mouvement socialiste,* Karl Kautsky le constatait en ces termes, à propos de la grande

grève des houilleurs autrichiens, pendant l'hiver de 1900 :

« Au point de vue économique elle échoua. Les barons de la mine la supportaient avec une parfaite tranquillité; mais elle détermina une si profonde perturbation industrielle, et les bénéfices que font les propriétaires de mines, bon an, mal an, aux dépens de la population, sont si scandaleusement énormes, si exaspérants, leur ont suscité de telles inimitiés, jusque dans les milieux bourgeois, que le parlement autrichien finit par se montrer disposé à intervenir, pour éviter le retour d'une pareille grève, et accorda aux houilleurs la journée de neuf heures. Il y eut là un remarquable exemple de ce que l'on peut obtenir en faisant concorder l'action politique et l'action syndicale. Chacune de ces deux actions, employée exclusivement, eût abouti à un échec. La fraction sociale démocrate aurait pu attraper au Reichsrath une extinction de voix à force de préconiser la diminution de la journée de travail dans les charbonnages ; sans la grève elle aurait prêché à des sourds. Et d'un autre côté la grève n'eût pas vaincu, si les députés du parti ne l'avaient secondée en tracassant le gouvernement et la majorité, jusqu'à ce que fussent tenues, tout au moins partiellement, les promesses qui avaient été faites au moment de la grande disette de houille[1]. »

1. *Mouvement socialiste*, 1904, II, p. 443 et suiv.

Il en fut de même, en Allemagne, pour la grève de la Ruhr qui ne parvint pas à briser les résistances patronales, mais qui détermina le Landtag prussien — si peu disposé qu'il fût à une action de ce genre — à imposer aux maîtres de charbonnages certaines mesures en faveur de leurs ouvriers.

Au surplus, nous l'avons vu, les syndicalistes révolutionnaires — du moins ceux qui ne sont pas anarchistes — ne méconnaissent point que, dans certains cas, l'action politique puisse servir à quelque chose. Ils se bornent à dire qu'elle n'a qu'une importance secondaire ; que l'action syndicale, dont l'importance est infiniment plus grande, ne peut, en aucun cas, lui être subordonnée et que, pour éviter cette subordination, il est indispensable que les travailleurs, organisés syndicalement sur le terrain de la lutte des classes, restent indépendants, en tant qu'organisation, de tous les partis, fût-ce du parti socialiste.

C'est la thèse qui fut adoptée, par exemple, au congrès de la C. G. T,, à Amiens, et qui, plus récemment, fut défendue au Congrès socialiste de Nancy (1907) par H. Lagardelle[1].

Le Congrès de Nancy avait à se prononcer sur deux motions, l'une présentée par la Fédération du Cher, l'autre par la Fédération de la Dordogne.

1. *Le Parti socialiste et la Confédération du travail.* Bibliothèque du Mouvement socialiste, V, Paris, 1908.

La résolution du Cher, que défendait Lagardelle, ainsi que Vaillant et Jaurès, et qui fut adoptée par le Congrès, proclamait la « pleine autonomie » et, en réalité, la séparation de l'organisation politique et de l'organisation économique de la classe ouvrière.

La résolution de la Dordogne, qui fut défendue par Guesde, proclamait « la nécessité de l'organisation et de l'action corporative ou syndicale pour combattre la toute-puissance du capital, et améliorer la situation des ouvriers dans la société actuelle » ; elle déclarait que « cette action ne saurait suffire à l'émancipation de la classe laborieuse, qu'elle ne saurait supprimer, mais seulement atténuer l'exploitation capitaliste » ; elle proclamait, implicitement, la primauté de l'action politique et proposait de pourvoir à ce que, selon les circonstances, l'action syndicale et l'action politique des travailleurs puissent se combiner nationalement et internationalement ».

Le Congrès avait donc à choisir entre deux systèmes : séparation de fait entre l'action politique et l'action syndicale, sauf les cas de libre coopération entre le parti et les syndicats ; ou bien, concert et combinaison de l'organisation politique et corporative, mais avec primauté de l'action politique.

Entre ces deux systèmes, le Congrès se prononça pour le premier et il est possible que, dans l'état actuel des choses, cette décision puisse se justifier.

Mais, indépendamment des deux systèmes proposés, il y en avait un troisième possible : concert et combinaison de l'action politique et de l'action syndicale, mais avec primauté de l'action et de l'organisation syndicale.

C'est ce troisième système qui est réalisé, notamment, dans l'organisation du parti ouvrier belge.

Dans le parti ouvrier belge, en effet, les groupes politiques sont insignifiants ; les fédérations sont, en majeure partie, des fédérations de groupes économiques, et, surtout, de syndicats.

Nous ne prétendons pas, au surplus, que cette organisation puisse être transplantée partout ailleurs ; nous pouvons admettre que la résolution adoptée à Nancy, soit la meilleure, ou la moins mauvaise des transitions vers un régime d'union entre les syndicats et le parti socialiste, mais nous avons la conviction que l'avenir appartiendra à l'union intime, et non à la séparation de l'action politique et de l'action syndicale.

Surtout, où nous sommes d'accord avec les syndicalistes révolutionnaires, c'est quand ils disent que l'action politique est secondaire, au regard de l'action syndicale et que, de plus en plus, la grève, corporative ou politique, sera un des plus puissants moyens que le prolétariat mettra en œuvre pour travailler à son affranchissement.

Par contre, ce qui nous différencie, c'est que, pour nous, la grève générale est un moyen, et non

pas le moyen, le seul moyen de faire la révolution et que, donner l'illusion au prolétariat que pour l'affranchir, il lui suffit de faire la grève générale, serait presqu'aussi dangereux que de lui enseigner que la révolution pourra se faire à coups de lois et de décrets.

3° *Les syndicalistes et la révolution.* — Il est incontestable que, pour les syndicalistes révolutionnaires, l'idée de grève générale contient tout le socialisme, constitue l'alpha et l'oméga de l'action révolutionnaire.

Vainement leur objecte-t-on des difficultés d'action pratique. Vainement leur signale-t-on, par exemple, que, dans un pays comme la France, il n'y a pas seulement des prolétaires et des capitalistes, mais une nombreuse classe intermédiaire, formée par les paysans ; que, par conséquent, la révolution sociale n'est concevable qu'avec l'appui, ou tout au moins, la neutralité de ces derniers.

Ils répondent que la grève générale constitue, avant tout, une idée-force, un *mythe,* qui est, pour les travailleurs une force incomparable d'excitation révolutionnaire.

« Alors même — dit Sorel[1] — que les révolutionnaires se tromperaient du tout au tout, en fai-

1. G. Sorel. Réflexions sur la violence. *Mouvement socialiste,* 1906, p. 256 et suiv.

sant un tableau fantaisiste de la grève générale, ce tableau pourrait avoir été, au cours de la préparation à la révolution, un élément de force de premier ordre, s'il a admis, d'une manière parfaite, toutes les aspirations du socialisme et s'il a donné à l'ensemble des pensées révolutionnaires une précision et une raideur que n'auraient pu lui donner d'autres manières de penser. »

Or, grâce aux militants des syndicats « nous savons que la grève générale est très bien ce que j'ai dit : le mythe dans lequel le socialisme s'enferme tout entier, une organisation d'images capables d'évoquer, instinctivement, tous les sentiments qui correspondent aux diverses manifestations de la guerre engagée par le socialisme contre la société moderne. Les grèves ont engendré dans le prolétariat les sentiments les plus nobles, les plus profonds et les plus moteurs qu'il possède ; la grève générale les groupe dans un tableau d'ensemble et, par leur rapprochement donne à chancun d'eux son maximum d'intensité ».

Somme toute, si nous comprenons bien Sorel, cette conception mythique de la grève générale ne paraît point signifier autre chose que ceci : les travailleurs, engagés dans le combat de tous les jours contre le capitalisme, n'auront l'énergie révolutionnaire indispensable pour mener vigoureusement ce combat, que s'ils parviennent à se figurer comment se terminera la lutte, grâce au mythe de la grève générale.

Ce qui est incontestablement vrai dans cette théorie, c'est la constatation, un peu banale d'ailleurs, qu'au milieu des difficultés, et aussi, des petitesses, des mesquineries de l'action pratique, il est nécessaire que les militants du socialisme aient toujours présente à l'esprit la vision héroïque de la lutte finale qui doit précéder leur triomphe.

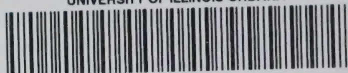
Mais, si l'on admet ce que nous avons dit antérieurement, ce n'est pas uniquement par la grève et l'action syndicale, c'est par la combinaison de l'action syndicale et de l'action politique, que l'on doit s'attendre à voir le prolétariat triompher ; et, par conséquent, le mythe de la révolution sociale ne peut se confondre avec le mythe de la grève générale. Celle-ci peut être un élément principal du tableau fictif de la révolution, mais pour autant que l'on puisse se figurer celle-ci, la conquête du du pouvoir politique ne doit pas en être exclue.

TABLE DES MATIÈRES

VIII

IX

CHARTRES. — IMPRIMERIE DURAND, RUE FULBERT.


UNIVERSITY OF ILLINOIS-URBANA
3 0112 122878884

